جامعة الجزائر 1

كلية الحقوق

الأجر كعنصر لقيام عقد العمل

رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم

تخصص قانون خاص

إعداد الطالبة

أعراب نادية

تحت إشراف الأستاذ الدكتور

لعلاوي عيسى

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ الدكتور:أحمية سليمان	رئيسا
الأستاذ الدكتور:لعلاوي عيسى	مشرفا و مقررا
الدكتور:كسال العربي	عضوا
الدكتور:بوسنة خير الدين	عضوا
الدكتور:طربيت سعيد	عضوا
الدكتور:واضح رشيد	عضوا

السنة الجامعية :2017-2018

تشكرات

الشكر و الحمد لله تعالى،الذي بقدرته و توفيقه تمكنت من إنجاز هذه الأطروحة و منتهى التقدير و الإحترام:

إلى أستاذي الفاضل الدكتور لعلاوي عيسى،إذ تفضل بالإشراف على هذا العمل،ووجدت لديه كل النصح و التوجيه و الإرشاد.

وكما أتوجه بالشكر إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل المتواضع .

مقدمة

إن قانون العمل لم يكن قانون مستقلا بحد ذاته منذ بداية ظهوره في التشريع الجزائري إذ ولدت قواعد و أحكام هذا الأخير في بداية الأمر ضمن أحكام القانون المدني[1]، و بعدها أصبح لقانون العمل مجالاً مستقلاً بذاته يكفل تنظيم علاقات العمل في جوانبها الفردية و الجماعية، وهذا بمقتضى قواعد قانونية و إتفاقية خاصة تكمل بعضها البعض، تتميز عن غيرها من أحكام الفروع القانونية الأخرى بالشكل الذي جعلها تشكل فرعاً قانونياً مستقلاً بذاته .

إذ كان هدف المشرع الجزائري من خلال ذلك هو حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل و المتمثل في العامل لكونه لا يملك إلا فكره و قوته و خبرته لكسب معيشته، بينما يوجد صاحب العمل دائماً في المركز الأقوى نظراً لما يملكه من مال و وسائل الإنتاج، الأمر الذي يجعله أكثر قدرة على فرض الشروط التي تحقق مصالحه على حساب مصالح العامل في أغلب الأحيان، حيث يأتي دور قواعد قانون العمل لفرض نوع من التوازن بين مصالح الطرفين المتناقضة الاقتصادية منها والاجتماعية و الهدف من كل ذلك هو تحقيق نوع من الاستقرار المهني و السلم الاجتماعي بين أطراف العلاقات الإنتاجية و المهنية ، ومن ثم تحقيق السلم الاقتصادي و الاجتماعي في المجتمع ككل.

لقد أطلق على هذا الفرع القانوني عدة تسميات متعاقبة، مثل **القانون الصناعي**[2] Doit industriel و قد ارتبط هذا الإسم بظهور الثورة الصناعية ، و بعدها **القانون العمالي**[3] Droit d'ouvrier إلا أن هذه التسمية لم تخلو من النقد لأن أحكام هذا القانون لا تطبق فقط على العمال لوحدهم و إنما تطبق كذلك على العلاقة بين كل من أصحاب العمل و العمال .

1– أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية –الجزء الثاني ،ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 1998 ، صفحة 14 .

2– توفيق حسن فرج ،قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مطابع الأمل بيروت 1986، صفحة 7 .

3– Rivrero et J .Savatier , Droit du travail , 6 édition , Paris 1975, page 25.

ولقد عرف هذا القانون أيضا باسم **قانون العمل** Droit du travail إذ تعد هذه التسمية أكثر دقة من التسميات السابقة و هي التي استقرت عليها معظم تشريعات العمل الحديثة، كما عرف أخيرا باسم **القانون الإجتماعي**[1] Droit social إلا أن هذه التسمية كذلك لم تخلو من النقد كون أن أي قانون بصفة عامة يعد إجتماعيا لأنه ينظم العلاقات داخل المجتمع .

أدى اختلاف تسميات هذا الفرع القانوني إلى ظهور عدة تعاريف فقهية [2] فهناك من عرفه على أنه "**مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم الروابط الناشئة عن القيام بعمل لحساب الغير بحيث يصطحب تنفيذ العمل بعلاقة تبعية قبل صاحب العمل** "[3] إلا أن المميز في هذا التعريف التقليدي أنه ينصب فقط على القواعد التشريعية و على العمال المأجورين أثناء الفترة التي تعطيها علاقة العمل، رغم أن قانون العمل توسع ليشمل النصوص التنظيمية و الاتفاقات الجماعية والنظم الداخلية للعمل .

و توسع كذلك من حيث تطبيقه الزمني ليتجاوز مرحلة سريان علاقة العمل منظما حياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة و هو ما يترجم ظهور قوانين الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية .

وبناء على ما تقدم فإن التعريف الأنسب هو " **مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كلا من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات قانونية للطرفين**[4]."

وما يلاحظ من هذا التعريف وبهذا الشكل أنه يشمل من حيث محتواه قاعدة قانونية وتنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية و من حيث مجال تطبيقه فأنه يطبق

1– بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري –مدخل ‘لى قانون العمل الجزائري ،دار الخلدونية لنشر و التوزيع،الطبعة الأولى 2009، صفحة 35 .

2– و لأكثر تفاصيل أنظر أحمية سليمان ، المرجع السابق ، صفحة 15 و مايليها .

3– توفيق حسن الفرج ، المرجع السابق ، صفحة 8 .

4– بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، صفحة 36 .

على مختلف العمال من مختلف المجالات سواء كانت صناعية، تجارية، خدمات،...إلخ باستثناء قطاع الوظيفي العمومي بنص صريح، بالإضافة إلى كل ذلك فإن قانون العمل بهذا التعريف يمتد إلى كل ماله علاقة بالعامل من حيث حياته المهنية و الاجتماعية حتى بعد نهاية علاقة العمل.

أما بالنسبة للمحاولات التشريعية [1] فبالرغم من أن التشريعات لا تهتم في أغلب الأحيان بوضع تعريفات للمواضيع التي تتناولها ، إلا أن هناك الكثير من التشريعات اكتفت بالتعريف الذي جاء به التشريع المدني وكمثال على ذلك التشريع الفرنسى الذي أعتمد ضمنيا التعريف الذي جاء به القانون المدني الفرنسي، على عكس التشريع المصري للعمل الذي لم يكتفي بتعريف القانون المدني لعقد العمل بل أكد أنه " إتفاق يتعهد بمقتضاه شخص – المستخدم – بتقديم عملة للأخر –صاحب العمل –لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر " [2].

أما المشرع الجزائري فلم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة لأنه يعتبره مجرد أداة شكلية لأبرام علاقة العمل، التي تعتبر أوسع و أشمل و بهذا يكون قد إعتمد ضمنيا تعريف العقد الذي جاءت به المادة 54 من القانون المدني[3].

ينحصر مجال تطبيق قانون العمل على علاقات العمل الفردية و الجماعية التي تربط بين العمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى و هذا ما نصت عليه صراحة المادة 1 من القانون رقم 90- 11 [4].

---

[1]- و لأكثر تفاصيل أنظر أحمية سليمان ، المرجع السابق ، صفحة 16 و مايليها .

[2]- محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1982 ، صفحة 356 المذكور في كتاب أحمية سليمان ، المرجع السابق .

[3]- المادة 54 من القانون المدني المعدلة بقانون رقم 05-10 مؤرخ في 20 يونيو سنة 2005 على مايلى " العقد إتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"

[4]- المادة الأولى من قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان لعام 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990 على مايلى " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين ".

و يفهم من هذه المادة أن قانون العمل يطبق على كافة العمال بغض النظر عن مدة العمل، أو المؤسسة المستخدمة لهم ، أو الأداة القانونية أو التعاقدية التي تربطهم بصاحب العمل، نظرا لأن هذا القانون هو الإطار الذي ينظم كافة العلاقات في مجال العمل في أي قطاع كان.

و بالرجوع للمادة الأولى من قانون 90-11 نجد أن المشرع قام بتحديد الأشخاص الذين يطبق عليهم هذا القانون وهم العمال الأجراء و المستخدمين إذ قام بتعريف فئة العمال الأجراء في المادة 2 من نفس القانون[1] أما فئة الهيئة المستخدمة أو المستخدم فلم يتعرض المشرع لتعريف هذه الفئة و اكتفى بتعريف عام فقط ،عكس القانون الفرنسي الذي كان أكثر دقة حين حصر فئة المستخدم في المادتين 120-1 و 131-2 من قانون العمل الفرنسي[2] .

و بعدما قام المشرع بتعريف الفئات التي يطبق عليها قانون العمل حدد بموجب المادة 3 [3]من القانون 90-11 الفئة التي تستثنى بصفة مطلقة من مجال تطبيق هذا القانون و أما المادة 4 [4]منه فحددت الفئة التي تستثنى جزئيا فقط من مجال تطبيق قانون العمل إذ تخضع لأحكام قانون العمل وذلك إذ لم يرد بشأنها نص في أنظمتها الخاصة [1].

---

[1]- المادة 2 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل التى تنص " يعتبر عمالا أجراء ، في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ، في إطار التنظيم ، ولحساب شخص أخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص ، يدعى " المستخدم "".

[2]- قانون العمل الفرنسي رقم 82-957 المؤرخ في 15 نوفمبر 1982 المتعلق بالتفاوض الجماعي و تسوية منازعات العمل و الذي حصر فئة المستخدم في المؤسسات الصناعية و التجارية و الفلاحية و المهن الحرة الدواوين العامة و التي تشغل عمالا في المنازل و التي تشغل المنظفات و حراس العمارات ، أشخاص الشركات المدنية النقابات المهنية ، هيئات الضمان الإجتماعي التي ليس لها طابع إداري و كل هيئات القانون الخاص مهما كان شكلها أو موضوعها .

[3]- المادة 03 من قانون 90-11 تنص على مايلي " يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة .

[4]- المادة 04 من قانون 90-11 التى تنص " تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية

يقوم عقد العمل على أربعة عناصر أساسية و هي عنصر العمل ، و الأجر، و علاقة التبعية ، و المدة و هذه العناصر يجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الأخرى التي ترد على العمل[2] .

يعتبر الأجر من بين أهم العناصر المكونة لعقد العمل بل أكثر من ذلك فهناك من الفقهاء من يعتبره مقوما من مقومات عقد العمل و ليس فقط من طبيعته [3]، إذ بتوافر هذا المقابل اعتبرت العلاقة علاقة عمل فلا يمكن التحدث عن العمل دون التحدث عن الأجر و هذا راجع إلى طابع المعاوضة الذي يتصف به عقد العمل، إذ يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة، فلا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله حديث عن الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل، و قد يفقد عقد العمل تكييفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل، فيتحول مباشرة إلى عقد تبرعي[4] .

إن موضوع" أجور العمال " له من الأهمية ما يجعلنا ندرسه بدقة، و نحيطه بعناية خاصة كونه يمس بمصلحة العامل باعتبار الأجر هو المصدر الأساسي إن لم نقل الوحيد لرزقه، كما يطال مصلحة رب العمل لكون الأجور من أهم العناصر المكونة للتكاليف والأعباء الملقاة على عاتق هذا الأخير، لذا فإن الأجر يمثل نقطة الصراع الأبدي بين العمال و أصحاب العمل.

والصيد البحري والعمال في المنازل والصحفيين والفنانين والمسرحيين وممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به.".

[1]– و لمزيد من التفاصيل أنظر بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، صفحة 65 و ما يليها .

[2]– و لمزيد من التفاصيل أنظر أحمية سليمان ، المرجع السابق ، صفحة 19 و ما يليها .

[3] – محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1982 ، صفحة 362.

[4]– أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل ، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، صفحة 28.

لقد حظى الأجر بإهتمام كبير من طرف الفقهاء سواء الإقتصادين أو الإجتماعين وحتى القانونين ولقد تم إعطاء مصطلح الأجر عدة تعاريف نذكر بعضها في مايلي :

1) في المفهوم الإقتصادي :

يعتبر الأجر من العوامل المؤثرة بالدرجة الأولى في العلاقات الإقتصادية و يعبر الأجر من الناحية الإقتصادية عن جزء من الدخل المخصص للإنفاق ، وبتعبير آخر تكلفة العمالة التي يعتبرها الإقتصاديون عنصر من تكاليف الإنتاج .

إذ يعتبر الأجر مجرد ثمن أو سعر العمل يحدد وفق قاعدة أو قانون سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل المنجز من الناحية الكمية و النوعية و المدة التي استغرقها إنجاز العمل دون الأخذ بعين الإعتبار إحتياجات العمال، حيث يعتبر الأجر دخل العمل المنجز فقط [1] .

لقد عرف الأستاذ " شريف مراد" الأجر على أنه " كلمة الأجور تستعمل بصفة دائمة لتعبر عن نوع خاص من المدخول ، و بلغة أخرى لتعبر عن ثمن العمل المؤجر و المستخدم بمعرفة أحد أصحاب العمل " [2] ولقد عرفه كذلك الإقتصاديون في القرن التاسع عشر بقولهم " الأجر دخل العمل أو عنصر العمل " [3].

2) في المفهوم الإجتماعي :

يقصد بالأجر إجتماعيا أنه كسب العامل و هذا يعنى أن الأجر ليس مقابل العمل أو عائد الخدمة فقط مثل ما يعرفه الإقتصادين و لكنه وسيلة تسمح للعامل بأن يحتفظ بالمكانة الإجتماعية المقابلة لعمله .

---

[1] – jean Marchal , les facteurs qui détermine les taux des salaires dans le monde moderne , Revue Economique 1950 page 129.

[2] – حماد محمد شطا ،نظرية العمة للأجور و المرتبات ،طبعة الثانية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1982 ،صفحة 49 .

[3] – حماد محمد شطا، نفس المرجع، صفحة 42.

إذ أصبح للأجر وظيفة أساسية مسيطرة تفصله عن مقابل العمل المقدم بواسطة العامل، وبما أن العامل له احتياجاته الشخصية و العائلية، فالمنافع التي يحصل عليها أي الأجر لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم العمل و بما أن هذه المنافع تهدف إلى أن تضمن للعامل الأمن و الإستقرار و القدرة على الكسب المشروع فيمكن تسميتها أجرا إجتماعيا، إذن هو المورد الأساسي للعامل الذي يؤمن له و لأسرته معيشة مقبولة [1].

3) في المفهوم القانوني :

لقد تعددت تعاريف الأجر فهناك من عرف الأجر على أنه " الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه و يقصد بالأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أيا كان نوعه أو الإسم الذي يطلق عليه أو صورته.

فالأجر يمكن أن يأخذ صورة نقدية، أو صورة عينية، و يمكن تسميته بالأجر أو الراتب" [2]

و قد عرفه كذلك الأستاذ أحمية على أنه " المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل " و بهذا التعريف فإن الأجر يشمل كافة العناصر المالية النقدية و العينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له العامل من جهد و وقت و ما يحققه له من نتائج و أهداف[3] .

عرفت إتفاقية العمل الدولية لسنة 1949 في مادتها 95 الأجر على النحو التالي : " يقصد بالأجر بصرف النظر عن طريقة حسابه ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب و تحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين و اللوائح القومية، و يستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أبرم بين صاحب العمل و العامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها "

[1] – عليوان عبد الغني، محددات الأجور في الجزائر دراسة قياسية إقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية فرع " إقتصاد كمي"، جامعة الجزائر كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جوان 2007 ، صفحة 24 .

[2] – محمد حسين منصور، أستاذ القانون المدني –كلية الحقوق– جامعة اسكندرية –قانون العمل.

[3] – أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ، صفحة 212 .

و بالرجوع إلى التشريع نجد أن المشرع الجزائري قد عرف الأجر من خلال المادتين 133 و 134 من قانون 78-12[1] إذ تنص المادة 133 على أن: "الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقدمه، و هو يؤديه..." و أما المادة 1/134 فتنص على ما يلي: " و تطبيقا لمبدأ كل حسب عمله، لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر مؤسسة، إلا إذا كان معينا في منصب عمل لديها، و يقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب."

أما قانون 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل فقد عرف الأجر في المادة 80 كما يلي: " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل" .

أما القانون الفرنسي فقد عرفه بأنه" ثمن العمل المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء قيامه بعمل أسند إليه و يدفع هذا المقابل نقدا و يمكن أن يكون في صورة مزايا (كالسكن، الغذاء....) [2].

و فيما يتعلق بالمصطلحات و التسميات التي تطلق عادة على الأجر فهي متعددة و متنوعة فهناك مصطلح **أجر** salaire و أصل هذه الكلمة إغريقي Samarium و هو مصطلح كان يرمز عند روما إلى العلاوات الممنوحة للمحارب[3] ومصطلح salaire يطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد قانون العمل بغض النظر عن طبيعة و مدة علاقة العمل، و مهما كانت طبيعة صاحب العمل شخص طبيعي أو معنوي .

وهناك مصطلح **الراتب** أو **المرتب** Traitement و هو مصطلح يطلق عادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية و كلا المصطلحين ينطويان تحت

---

[1] – قانون 78-12 مؤرخ في 1 رمضان عام 1398 الموافق ل 5 غشت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، صفحة 724 ، الجردة الرسمية عدد 32 .

[2] – Marcel Lideau et jean pecoup , Droit du travail social et fiscal , Paris , 1973, page 103.

[3] – Montrnai– Les Salaires – l'inflation, et les changes Paris – page 01 et page15-26 .

مصطلح أشمل منهما و هو **الأجر** Rémunération و الذي يعبر إما على الأجرة أو المرتب أو على كليهما معا باعتبارها أوسع و أشمل منهما .

و لقد لجأ الفقه الفرنسي إلى إستعمال التسميتين بسبب و جود نظامين هما نظام العمل الخاضع لقواعد قانون العمل و نظام علاقات العمل الخاضع لقوانين الوظيف العمومي فالأول يسمي الأجير Salarie و مقابل عمله يسمي أجر و غالبا ما يكون عمله يدوي أو عضلي و الثاني الموظف fonctionnaire و مقابل عمله يسمي الراتب و عادة ما يكون عمله فكري.[1]

و لقد إستعمل المشرع الجزائري كل التسميات من خلال المادة 80 من قانون 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص: " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل" .

وقد تم الإعتماد على عدة معايير و أسس لتحديد الأجر و يمكن إجمالها في ثلاث معايير و هي كالتالي :

✸**المعيار الأول يعتمد على مدة العمل كمعيار**: إذ تعتمد المدة أو الزمن كوحدة لتحديد أجر العامل أي المدة التي يقضيها العامل في العمل أو المدة التي يضع فيها نفسه تحت تصرف رب العمل ، ويبدي فيها إستعداده لأداء العمل[2] ، وقد تكون هذه المدة قصيرة كالساعة، أو اليوم وقد تكون متوسطة كالأسبوع أو الأسبوعين، وقد تكون طويلة نسبيا كالشهر وهي المدة الأكثر استعمالا في أغلب الأحيان.

✸**المعيار الثاني يعتمد على المردودية أو الإنتاج** : و يعتمد هذا المعيار على تحقيق العامل كمية معينة من الإنتاج و ذات نوعية محددة حتى يستحق أجره ، و لقد إنتقد هذا المعيار على أساس أن العامل لا يستطيع أن يتحكم في قوته و جهده إراديا مما يجعل قدرته على الإنتاج تقل في حالة التعب أو المرض أو بتقدمه في السن فهذا يؤدي إلى

---

[1] – أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ، صفحة 213- 214 .

[2] – عبد الودود يحي ، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964،صفحة 102 .

نقص في المردودية فهو بذلك معيار يحقق مصلحة صاحب العمل أكثر، ولا يتناسب مع مصلحة العامل في غالب الأحيان لكون الاستمرار والمحافظة على وتيرة معينة من مستوى المردود أمر مرهق للعامل [1].

✸**المعيار الثالث هو معيار مزدوج :** يحاول هذا المعيار أن يستفيد من مزايا كل من المعيارين السابقين (المدة و المردودية) وهو المعيار الأكثر استعمالاً إذ إعتمدته عدة تشريعات عمالية حديثة، حيث يحدد الأجر الثابت بمختلف عناصره وفق معيار المدة على أساس وحدة حساب زمنية محددة هي في غالب الأمر شهر ، بينما تحدد المكافآت والحوافز التشجيعية على أساس معيار المردودية سواءا الفردية أو الجماعية [2].

بالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده قد إعتمد على عدة مدد زمنية لحساب الأجر حددتها المادة 150 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تنص على أن الأجور و التعويضات و المكافآت من أي نوع كانت تدفع إلى العاملين بالشهر مرة واحدة في الشهر على الأقل، و مرتين في الشهر إلى العمال الدائمين الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو اليوم مع الفاصل ستة عشر يوم على الأكثر، بين المرة الأولى و الأخرى و أما بالنسبة للعمال المؤقتين ، فتدفع أجورهم في نهاية الأسبوع سواء بالنسبة للعاملين بالساعة أو باليوم، و في حالة وجود أشغال لأقل من أسبوع ، تدفع في نهاية مدة العمل [3].

أما قانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فلم ينصا صراحة على اعتماد مدة زمنية معينة، إذ نص فقط في المادة 80 من قانون 90-11 على ضرورة دفع الأجر المستحق للعامل عند حلول الأجل فقط.

---

[1] -أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة – الإسكندرية- ، 2013، صفحة 17 .

[2]- و لمزيد من التفصيل أنظر : أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ، صفحة 217 .

[3] -الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 .

و نجده كذلك قد اعتمد على معيار المردودية فيما يخص تحديد العلاوات و المكافآت و الحوافز التشجيعية و هذا ما نصت عليه المادة 139 من قانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و كذلك المادة 82 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

يتم تحديد الأجور وفق أدوات أو قواعد أساسية تأخذ بها أغلب التشريعات المقارنة بما فيها الجزائر و هذه الأدوات هي: عقود العمل الفردية (الإتفاقية الفردية) ، والاتفاقيات الجماعية ، وقرارات السلطة العامة وسنحاول شرح كل واحدة منها بإيجاز.

✦**عقود العمل الفردية (إتفاقية فردية)** : إذ يعتبر عقد العمل في كثير من الحالات الوسيلة المثلى لتحديد الأجر ضمن سياق تحديد مختلف الشروط التي يتضمنها العقد، حيث يتفق صاحب العمل و العامل بكل حرية على تحديد الأجر الأساسي و مختلف الملحقات الأخرى التابعة له، و يتم ذلك مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف الأحكام و الأنظمة المعمول بها في مجال الأجور و كمثال على ذلك يجب أن يكون الأجر المتفق عليه لا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون، ولكن لا يوجد أي مانع من أن يتفق أصحاب العلاقة على أجور و إمتيازات تفوق تلك المقررة في القانون[1] .

إلا أن هذه الطريقة في تحديد الأجور لا تكون فعالة في حالة الكساد الإقتصادي، إذ تكثر البطالة فلا يستطيع العامل التفاوض فيما يخص قيمة الأجر الذي يتقاضاه و إنما هو مجبر بقبول ما يفرضه عليه صاحب العمل .

✦**إتفاقيات جماعية** : تبرز أهمية الإتفاقيات الجماعية في كونها تحقق التكافؤ في القدرة على التفاوض بين العمال و أصحاب العمل و ذلك لأن تكتل العمال كجماعة تشكل طرفا واحدا يحقق نوعا من التوازن بين الطرفين، حيث تكافئ القوة الجماعية للعمال القوة

[1] – و لمزيد من التفصيل أنظر : أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ، صفحة 219 .

الإقتصادية لأصحاب العمل و بهذا يحقق العمال من خلال الإتفاقية الجماعية مكاسب لم يكن لهم أن يحققوها بعقودهم الفردية [1].

يمكن تعريف الإتفاقية الجماعية على أنها الأداء الذي يدل على إلتزام تبادلي طوعي بين صاحب العمل (ممثلي رجال الأعمال) و العمال (مسئولي النقابة) لضبط الحقوق و الإلتزامات الناتجة عن علاقة العمل، و من بين النقاط التي تتعرض لها الاتفاقية نجد موضوع الأجور لاسيما فيما يتعلق بتحديدها و فيما يتعلق أيضا بمكونات الأجر و تحديد العناصر الثابتة فيه و العوامل المرتبطة به، كما تحدد كذلك الاتفاقية الظروف و الشروط التي يتم من خلالها رفع الأجور و وضع جداول زمنية لمراجعتها.

ويمكن حصر مستويات التفاوض الجماعي في 3 (ثلاث) مستويات وهي:

أ)المفاوضة الجماعية على مستوي المؤسسة : و يتم التفاوض ضمن التراب الذي تقع فيه المؤسسة ، غالبا ما تتميز بالطابع المحلي و هي أكثر الحالات انتشارا.

ومن عيوب هذا المستوى التفاوضي تكريسه لظاهرة التفاوت في الأجور و تباين شروط العمل بين المؤسسات، إضافة لجعله عملية تحديد الأجر الأدنى المضمون على المستوى الوطني غير ممكن بسبب التفاوت على مستوى المؤسسات و المناطق [2].

ب)المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع : تجري عند هذا المستوى المحادثات بين الممثلين على مستوى هذا القطاع ، إلا أنه يعاب على هذه العملية التفاوضية المتعددة المزايا

أنها تجعل العامل الموجود في منطقة جغرافية ذات مستوى تسعير مرتفع يتحصل على نفس أجرة آخر و من نفس الفئة و الخصائص من منطقة معقولة الأسعار.

ج)المفاوضة على المستوى الوطني : هذا النوع من التفاوض و هو ما عرف عندنا بالتفاوض الثلاثي: نقابة العمال، أرباب العمل و الحكومة، يتمثل دوره في محاولة الدفاع

---

[1] – يوسف إلياس،علاقات العمل الجماعية في الدول العربية،مطابع جامعة الدول العربية 1996 ، صفحة 31-32.

[2] – حشمان مولود ،محددات الأجر في الجزائر دراسة إقتصادية قياسية، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 2000، صفحة 23 .

على المصالح الحيوية للدولة من خلال المحافظة على فعالية سياستها الإقتصادية بوجه عام و العمل على تنفيذ توصيات صندوق النقد الدولي [1].

✦**قرارات السلطة العامة:** توجد إلى جانب الأساليب السابقة طريقة كثيرا ما تستعمل في البلدان و النظم التي تعتمد على التنظيم المركزي لعلاقات العمل، أو بمعنى آخر البلدان التي تتحكم في وضع مختلف القوانين و النظم الخاصة بعلاقات العمل بواسطة الهيئة المركزية أي الحكومة، لكن هذه الطريقة المركزية لتحديد الأجور وجدت عدة صعوبات عملية في التطبيق لاسيما وأنها لا تغطي كافة مناصب العمل نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل مختصين في تصنيف مناصب العمل.

و بصفة عامة يمكن القول أن الأساس أو الأسلوب المركزي في تحديد الأجور قد عرف تراجعا في الكثير من الأنظمة المقارنة [2].

لقد عرف تحديد الأجر في الجزائر تطورا تدريجيا إقتضته السياسة الإقتصادية الجديدة ، فبعد أن اعتمدت الجزائر طريقة التحديد المركزي للأجور منذ 1975 وهذا ما نصت عليه بصريح العبارة في المادة 28 من الأمر رقم 73-64 المتضمن قانون المالية و الذي تم تأكده في قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل من خلال المادة 127، وجدت صعوبات في تطبيقها لأنها لا تغطي كافة مناصب العمل و المعايير التي تحدد على أساسها مما دفع بالحكومة إلى التنازل عن هذه المهمة للمؤسسات المستخدمة ،إذ تم بموجب قانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الإقتصادية العمومية[3] السماح بإنشاء لجان على مستوى المؤسسات الإقتصادية لتصنيف مناصب العمل الموجودة لديها و اقتصر إعمال أسلوب التحديد المركزي للأجور على تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون .

---

[1]- حشمان مولود ، نفس المرجع، صفحة 24 .

[2]- سعاد منصوري، العمل و المبادرة المحلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم علم الإجتماع ، كلية العلوم الإجتماعية جامعة الجزائر، السنة الدراسية 2005/2004، صفحة 155 .

[3] - قانون 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الإقتصادية العمومية ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 02 .

تحضى الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة، نظرا للطابع الاجتماعي الذي تتسم به في مختلف النظم السياسية و الاقتصادية المعاصرة، حيث تعتبر القواعد المنظمة لها من ضمن قواعد النظام العام.

1)مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون الأخرى: يقصد به أولوية و أسبقية أجور العمال و التعويضات الأخرى المستحقة لهم عن بقية الديون الأخرى المترتبة أو العالقة في ذمة رب العمل.

يجد هذا الإمتياز مصدره في الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 المتعلقة بتحديد و حماية الأجر في مادتها 8 [1] ، كما تناول هذا المبدأ المشرع الجزائري في كل من القانون المدنى (المواد 989- 993) و القانون التجاري (المادتين 294 -295) و في القانون 90 -11 المتضمن علاقات العمل في المادة 90 منه .

قام الفقه الفرنسى بتقسيم الإمتياز المقرر للأجر إلى إمتيازين وهما الإمتياز العام و آخر خاص أو ممتاز، أما الفقه المصري فقسمه إلى مقرر بموجب القانون المدني و آخر مقرر بموجب قانون العمل ، إلا أن المشرع الجزائري اكتفى بتقرير هذا الإمتياز دون تقسيمه بغض النظر عن نوع علاقة العمل ، شكلها ، أو حتى شرعيتها .

2) **مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية :** يعتبر الحجز من وسائل التنفيذ و هو إجراء يلجأ إليه الدائن إستيفاءا لدين له و في هذه الحالة يكون العامل مدينا للغير.

و يذهب الفقه العربي إلى القول بعدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية، إلا أن ذلك مردود عليه بالقول بعدم قابلية الأجر للحجز هو جزئي و ليس كلي ،أما المشرع الجزائري فقد ذهب إلى القول بعدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية بصفة مطلقة وكلية و كرس ذلك من خلال نص المادة 90 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل

[1]– تنص المادة 8 من الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1982 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور على أنه " يعتبر أجر العامل دينا ممتازا ، و يتمتع بأعلى درجات الإمتياز على ما عداء من ديون ، على الأموال المنقولة و غير المنقولة لصاحب العمل و يستوفي بكامله مباشرة " .

حيث نص على أنه " لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

إن تقرير المشرع عدم قابلية الأجر كلية للحجز عليه جاء لأسباب إنسانية يرجع إلى الدور المعيشي الذي يؤديه أجر العامل حيث أنه لا يعتبر المصدر الوحيد لإعالة العامل فقط و إنما أسرته ككل .

3) **مبدأ بطلان التنازل عن الأجر:** لما كان من الحقوق الثابتة للعامل، فإن أي تنازل عنه يعد باطلا و عديم الأثر حتى و لو تم برضا العامل و سواء كان بجزء من الأجر أو به كله.

وقد نص المشرع الجزائري على ذلك صراحة في المادة 172 من الأمر 75-31 الملغى المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص[1]، مقررا مبدأ البطلان القانوني و التلقائي لكل تنازل عن الأجر متى تم، غير أنه بعد هذا النص لم يتطرق صراحة إلى بطلان التنازل عن الأجر في أي نص قانوني آخر للعمل .

و اكتفى في النصوص التشريعية و التنظيمية اللاحقة بالتصريح ببطلان بنود عقد العمل المخالفة للأحكام التشريعية و التنظيمية حيث نجده ينص في المادة 136 من قانون 90- 11 المتضمن علاقات العمل على أنه " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون" [2].

بعد محاولة الإلمام بأهم المبادئ الخاصة بموضوع الأجر و هذا تمهيدا لدراسة مكونات الأجر، و تكمن أهمية موضوع الدراسة في كون مسألة تحديد مكونات أجور العمال أحد أهم مواضيع الساعة، باعتبارها معقدة وجد حساسة، فهي تمس بمصلحة كل أطراف علاقة العمل من عمال و أرباب العمل و حتى الدولة و خاصة أن هذا الموضوع

---

[1] – الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 32 .

[2] – و لمزيد من التفاصيل أنظر أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة – الإسكندرية- ، 2013.

تمت معالجته فقط من الناحية الإقتصادية دون التعمق من الناحية القانونية، لذا سنحاول من خلال دراستنا تسليط الضوء عليه في القانون الجزائري .

إذ للأجر عنصرين أحدها ثابت يتمثل *في* الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة و آخر متغير يتمثل في ملحقات الأجر.

إن تحديد الأجر يختلف تركيبه أو شكله من نظام إلى آخر و من دولة لأخرى ، حيث تصنف بعض العناصر في نظام ما ضمن الجزء الثابت بينما يصنف نفس الجزء في نظام آخر ضمن الجزء المتغير الأمر الذي يجعل المقارنة بين الأنظمة صعبة إلى حد ما نظرا لاختلاف البيانات و المنطلقات، إلا أننا سنركز على التصنيف الذي وضعه المشرع الجزائري و نستدل عند الضرورة بتصنيف بعض الأنظمة المقارنة.

و انطلاقا من هذا سنحاول من خلال دراستنا الإجابة عن ***الإشكالية التالية*** *:*

- **كيف يتم تحديد الأجر في الجزائر و على أي أساس يتم تحديده ؟ و بعبارة أخرى ماهي أهم مكونات أجر العامل ؟ وما هي أهم التطورات التي عرفها تشريع العمل الجزائري فيما يخص تحديد مكونات الأجر ؟**

و لمعالجة هذه الإشكالية سنقسم هذا البحث إلى **بابين** ، يخصص **الباب الأول** لدراسة الأجر الثابت و يقسم هذا الباب بدوره إلى فصلين يخصص **الفصل الأول** للأجر الوطني الأدنى المضمون أما **الفصل الثاني** فيخصص لتحديد الأجر حسب منصب العمل(الأجر الأساسي) . أما **الباب الثاني** فيخصص لدراسة الأجر المتغير و يقسم بدوره إلى فصلين يخصص **الفصل الأول** للتعويضات أما **الفصل الثاني** فيخصص للمكافآت.

الباب الأول :
الأجر الثابت

تمهيد:

يعتبر الأجر الثابت في سياسة الأجور أهم عنصر في هذه الشبكة إذ أنه يتحدد وفقا لسياسة معينة أين تتجلى قوة تفاوض النقابات العمالية خاصة في رفع الأجور الصافية للعمال ، و يسمى الأجر الثابت بتعبير الكلاسيكي بالأجر الحقيقي أما في التشريع الجزائري و في بعض النظم فيعرف الأجر الثابت بأجر المنصب أو الأجر الأساسي le salaire de base و الذي يحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الإستدلالي لكل منصب عمل أو لكل وظيفة ، كما هي مصنفة أو مرتبة ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف ، أو على أساس إتفاق بين الطرفين، أما بصفة محددة أو جزافية [1].

إن مصطلح الأجر الثابت لا يعنى أن هذا المبلغ النقدي الذي يدفع يظل ثابتا على إمتداد مدة خدمة العامل . و لكنه يعني أنه يظل ثابتا لفترة معينة ثم يتم تعديله نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف كزيادة خبرة العامل بمرور الزمن ، و لذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين و في مواعيد معينة يحددها نظام الأجور و تسمى هذه الزيادة التى تطرأ على الأجر العلاوة الدورية.

يتكون الأجر الثابت من ثلاثة عناصر و هي : الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر حسب منصب العمل(الأجر الأساسي)، التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل و لهذا سيتم تقسيم هذا الباب إلى فصلين إذ الفصل الأول سيخصص لدراسة كل ما يتعلق بالأجر الوطني الأدنى المضمون، أما الفصل الثاني فسيتم تخصيصه للأجر الأساسي و كل التعويضات الثابتة الملحقة به.

---

[1]– أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ، صفحة 31.

الفصل الأول:
الأجر الوطني الأدنى المضمون

تمهيد :

يعتبر الحد الأدنى للأجور مطلب عمالي بامتياز إذ يري النقابيون أن إقرار الحد الأدنى للأجور بمستوى عادل يؤدي إلى تحسن مستوى المعيشة للفقراء والفئات المهمشة في المجتمع ، و يساهم في تقليص الفوارق بين الفئات العمالية المختلفة، مما يؤدي لتحقيق عدالة أفضل في توزيع الدخل بين أفراد المجتمع.

فلهذا يعتبر موضوع الحد الأدنى للأجور من الأولويات لدى النقابات لما يحمل من أهمية لها انعكاساتها على العمال و المجتمع ، و باعتبار أن تحديد الحد الأدنى للأجور هو قرار تتخذه لجنة مكونة من أطراف الإنتاج الثلاثة (العمال ، أصحاب العمل ، و الحكومة) و ليس قرارا حكوميا منفردا ، فهو إذن قرار توافقي و يفترض أن يتم الاتفاق والموافقة عليه و أن يعكس مصالح الأطراف لا أن يكون على حساب أي طرف ، و بما يضمن أدنى مستوى للمعيشة و الحياة الكريمة ، لهذا تسعى الدولة لتحديده في مستوى توازني لمنع نزول الأجور إلى مستويات أقل من المستوى الذي يحقق للعامل العيش الكريم، بمعنى ربط تغيراته و مستويات التضخم للحفاظ على القدرة الشرائية لأسر العمال و في المقابل لا يؤدي إلى إهلاك القدرات المالية للمؤسسات الإقتصادية .

لهذا يضمن الدستور الجزائري أجرا أدنى لكل عامل ، و إنطلاقا من هذا المبدأ الدستوري تم إعتماد العديد من النصوص التشريعية و التنظيمية التي يتم من خلالها تحديد بعض الوسائل و الآليات التي تحدد عتبة الأجر الوطني الأدنى المضمون و كذا الأحكام الخاصة المتعلقة بفرض تطبيقه و إحترامه .

و لدراسة الأجر الوطني الأدنى المضمون نقسم هذا الفصل إلى مبحثين نخصص المبحث الأول لماهية الأجر الوطني الأدنى المضمون أما المبحث الثاني فسنخصصه لدراسة تشريع الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المبحث الأول: ماهية الأجر الأدنى المضمون.

إن للأجر الأدنى المضمون أهمية بالغة بالنسبة للعمال إذ يحدد الحد الأدنى للأجر الذي يتقاضه هذا العامل ، فلا يستطيع صاحب العمل منح العامل أجر أدنى منه و إلا تعرض للعقوبات ، و لكن مفهوم الأجر يختلف من بلد إلى آخر لهذا سيتم في هذا المبحث معالجة مفهوم الأجر الأدنى المضمون في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسيخصص لمعايير تحديد الحد الأدنى للأجور و تعديله .

المطلب الأول: مفهوم الأجر الأدنى المضمون.

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى تعريف الحد الأدنى للأجور، ومعرفة أهدافه وأساليب تحديده و إنتهاءا إلى إجراءات تحديده .

الفرع الأول: تعريف الأجر الأدنى المضمون.

إن أول من نادى بضرورة وضع الحد الأدنى المضمون للأجور هم الفقهاء الإقتصاديون و من أهم هؤلاء الفقهاء نذكر " مالتيس "و" كارل ماركس" و "هيكس"[1] .

عرف "ماليتس" و" كارل ماركس" الحد الأدنى للأجور و سميت عندها نظرية مالتيس بالتشاؤمية ، إذ حمل التحليل الاقتصادي لها اسم" العلم اليائس " لأن الكثير من الاقتصاديين التقليديين و منهم " مالتيس" كانوا يعتقدون بأن الأجور الفعلية تتجه إلى الأدنى باستمرار، وأما "كارل ماركس" فأعطى رواية مختلفة كلية للقانون المنظم للحد الأدنى للأجور، واستعمل مفهوم" جيش العاطلين الاحتياطي"، وحسب رأيه فان كل شيء

---

[1]– لمزيد من التفاصيل حول نظريات الفقهاء الإقتصاديين أنظر : سراج وهيبة، دراسة قياسية إقتصادية على مدى عدالة الأجور في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية فرع " إقتصاد و تسيير المؤسسة "، جامعة الجزائر كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ،السنة الجامعية 2007– 2008.

يتم كما لو أن أرباب العمل يجرون العمال الغاضبين إلى شرفات المصانع [1]، مشيرين إلى العاطلين المستعدين لقبول أجر أقل والمتزاحمين على أبواب المصانع، و حسب الفقيه "كارل ماركس" فإن هذا المشهد المحزن كان كافيا لتقليص الأجور إلى الحد الأدنى الكافي.

في حين يرى الفقيه " هيكس " أن سوق العمل المتوازنة لم و لن يتحقق إطلاقا ، وأن تدخل الدولة أمر لابد منه ولو في نطاق جزئي [2].

كما ناقش مكتب العمل الدولي هذا الأمر في المؤتمر العاشر سنة 1927 ، و نجد مؤتمر العمل الدولى قد أفرد للحد الأدنى للأجر الإتفاقية رقم 26 و التوصية 30 المتضمنتين كيفيات تحديد الأجور الدنيا (بتاريخ 30 ماي 1928) .

و في جوان 1951 أقر مؤتمر العمل الدولي الإتفاقية رقم 99 بشأن نظام تحديد الحد الأدنى للأجور في مجال الزراعة، و بعدها في سنة 1970 أقر مؤتمر آخر الإتفاقيات الصادرة لتنظيم الأجر الأدنى و هي الإتفاقية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور في الدول النامية .

---

[1]- بول.أ.ساමويلسون، ترجمة الدكتور مصطفى موفق " (علم الاقتصاد توزيع الدخل ، ومكافأة عوامل الإنتاج) "، ديوان المطبوعات الجامعية،1993 ،صفحة 108 .

[2]- يوسف إلياس ، الحد الأدنى من الأجور، دراسة اقتصادية قانونية ، سلسلة المكتبة العمالية، بغداد، 1980 ، صفحة 31.

من أجل إعطاء تعريف للحد الأدنى للأجور لابد من التذكير بملخصات ندوة الخبراء المنعقدة من قبل المجلس الإداري لمكتب العمل الدولي أثناء دورته 168 (جنيف–مارس 1967)، إذ تعهدت هذه الندوة بحل بعض المشاكل و هي:

●مشاكل تحديد الأجر الأدنى، خاصة فيما يتعلق بالدول السائرة في طريق النمو.

●تدراس إتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية المرتبطة بأساليب تحديد الأجر الأدنى و كذا مراجعته شريطة أن تكون هذه الأخيرة ملائمة.

و في نهاية ندوة الخبراء، أشار هؤلاء في تقريرهم أن الأجر الأدنى يمثل " المستوى الأدنى من التعويضات الذي لا يجب النزول عنه لا قانونا ولا عمليا مهما كان نظام التعويضات أو المستوى التأهيلى للعامل، حيث تطبق إجراءات عقابية عند عدم الإلتزام به كما للسلطات العمومية(الدولة) الحق في إجبار المستخدم للإلتزام بالأجر الأدنى المحدد في الإتفاقيات الجماعية.

فتم تعريف الأجر الأدنى المضمون على أنها تلك التعويضات الدنيا للعمال لقاء العمل المنجز أو الخدمات المقدمة في فترة زمنية معينة، بغض النظر عن طريقة حسابه (ساعة، المردود)، و يمنع قانونا دفع أجر أقل منه سواء كان بموجب عقد فردي أو إتفاقية جماعية، إذ يسمح للعامل و عائلته بالحصول على الإحتياجات الأساسية تماشيا و الحالة الإقتصادية و الإجتماعية للبلد[1] .

و كانت بريطانيا أولى الدول المنادية بتطبيق الأجر الأدنى و تشريعه إذ أقر مجلس العموم بموجب قرار صادر سنة 1891 بضرورة إدراج بند إلزامي في جميع العقود التي تبرمها الحكومة مع المقاولين يتضمن شرط الأجر العادل و الذي يلتزم بموجبه

---

[1]– BIT. Salaires minima, méthodes de fixation application et contrôle .Rapport III (partie 4B) de conférence internationale du travail (79 session), Genève, 1992, page 15.

المقاول بأن يدفع للعمال الذين يستخدمهم تنفيذا للمقاولة التابعة للحكومة أجورا لا تقل عن الأجور السائدة في منطقة العمل، و هذا التدخل المباشر من قبل الدولة أدى إلى تحديد الأجور في بريطانيا إبتداء من سنة 1945 و إنشاء هيئات خاصة تتولى تحديد الأجور الدنيا للعمال في المهن و الصناعات المختلفة [1].

لقد تم إستبدال مصطلح [2] « *SMIG* » بمصطلح أجر هو [3]« *SMIC* »*و ذلك* سنة 1970 لكون أن le SMIG كان يعتمد في تحديده فقط على تزايد الأسعار دون الأخذ بعين الإعتبار تزايد الإنتاج، وقد عرف المشرع الفرنسي الأجر الأدنى المتطور في المادة L 141-2.من قانون العمل الفرنسي على أنه " الحد الأدنى الذي يضمن لذوي الأجور المتدنية أو الضعيفة قدرة شرائية و مساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة" [4].

أما القانون المصري فيعرف الأجر الأدنى المضمون كما يلي" :الحد الأدنى للأجر هو أقل أجر يمكن أن يتقاضاه العامل مقابل عمله ... حيث لا ينبغي أن يقل الأجر عنه في أي حال من الأحوال ...وبطبيعة الحال يزداد هذا الأجر كلما تدرج العامل في وظيفته وكلما زادت خبرته أو مؤهلاته."

في حين أن الأجر المعيشي للعامل هو الأجر الذي يكفي احتياجات أسرته التي تتكون في المتوسط من خمسة أفراد، لهذا فإن الأجر المعيشي يرتبط بأسعار السلع

---

[1]- بطاهر أمال ، المرجع السابق، صفحة 98 .

[2] – SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garantie .

[3] – SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance.

[4]– Art.L.141-2 : « le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garanties de leur pouvoir d’achat et une participation au développement économique de la nation » .

الأساسية لأنه كلما تحركت الأسعار زادت معها نفقات المعيشة وبالتالي الاحتياجات مثل اللباس و الغذاء و السكن والصحة...أي كل ما يشبع احتياجات العامل و أسرته المعيشية[1].

كما عرفه أيضا المشرع المغربي في المادة 358 الفقرة الأولى على أنه " القيمة الدنيا المستحقة للأجير، و الذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، و المساهمة في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و تطور المقاولة" [2].

أما فقهاء القانون فنجد "ريكاردو" يعرفه بأنه ذلك " الأجر الذي يتيح العمال البقاء و تخليد جنسهم أو تجديده دون زيادة أو نقص " .

و أما الدكتور "حماد محمد شطا " فخلص إلى أن تعريف الحد الأدنى للأجر يتوقف على الفلسفة السائدة في بلد ما والمعيار المعتمد لديها سواء كانت تعتمد المعيار الإجتماعي أو المعيار المادي .

فإذا كانت تعتمد المعيار الإجتماعي فإنه يجعل من الحد الأدنى قادر على إشباع حاجيات الإنسان العامل المادية، الثقافية و الروحية طبقا للمستوى الإقتصادي و الحضاري.

أما التي تعتمد على المعيار المادي فإن الحد الأدنى يقف عند إشباع الحاجيات المادية للعامل[3] .

---

[1]– يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق ، صفحة 62 .

[2]– المادة 358 فقرة 1 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بالقانون رقم 65.99 ظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 سبتمبر 2003، صفحة 120 .

[3]– حماد محمد شطا، المرجع السابق ، صفحة 55 .

و يعرفه الأستاذ " أحمية سليمان " على أنه " الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال، و كافة القطاعات و النشاطات دون إستثناء ، حيث يتم تحديده من طرف السلطة العامة – الحكومة- بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة إعتبارات مالية و إقتصادية و إجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد و تطور مستوى المعيشة" [1].

يأخذ الأجر الأدنى عدة تسميات حسب تشريعات كل بلد، فيأخذ على سبيل المثال: "الأجر الأدنى المعيشي" في الأرجنتين، و كذا "الأجر الأدنى القاعدي" في بتسوانا، كما أن بعض البلدان يدرجون الجانب الإجتماعي للأجر و منها الأرجنتين " الدخل الأدنى" و لكسمبورغ " الأجر الإجتماعي الأدنى"، في فرنسا الأجر الأدنى المتطور SMIC يتحدد بحيث أنه ينتفع من النمو الإقتصادي، أما في الجزائر فيؤخذ بمصطلح " الأجر الوطني الأدنى المضمون " .

بعد إعطاء تعريف للأجر الأدنى المضمون سنتطرق إلى أهم أهدافه و مميزاته.

الفرع الثاني: أهداف و مميزات الأجر الأدنى المضمون.

لقد سعت الدولة إلى تحقيق عدة أهداف من تشريع حد أدنى للأجور و من أهم هذه الأهداف:

<u>1-حماية العمال الأقل دخلا و الأكثر حرمانا :</u> تعتبر هذه الغاية الوظيفة الجوهرية لتحديد الحد الأدنى للأجور و هذا من خلال الحد من إستغلال أصحاب العمل للعمال بدفع أجور متدنية، و خاصة للعمال الذين يعملون في ظروف سيئة و يتقاضون أجورا زهيدة، و هذا راجع لزيادة اليد العاملة و قلة فرص العمل أو لضعف التنظيمات النقابية

---

[1]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية –الجزء الثاني-، المرجع السابق، صفحة 230 .

والتي لا تكون أهلا لفرض قوتها في مفاوضات الأجور، و هذا ما يظهر جاليا في التطور التاريخي لتدخل الدولة في تحديد الأجور في فرنسا و بريطانيا إذ كان التوجه الأول نحو العمال الذين يعملون في ظروف سيئة و يتقاضون أضعف الأجور نتيجة ضعف تنظيمهم النقابي، أو نتيجة الإرتفاع في عرض اليد العاملة [1].

كما ألزمت المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم 26 كل عضو من أعضاء المنظمة الدولية على إنشاء نظام الأجور الدنيا حينما لا توجد وسائل أخرى فعالة لتحديد الأجور عن طريق الإتفاقية الجماعية أو حيثما تكون الأجور منخفضة بشكل إستثنائي.

و هذا لضمان حصول العامل على أجر يغطي إحتياجاته الضرورية و إحتياجات الأسرة التي يعيلها و الذي يمكنه من الإحتفاظ بحالة متوسطة من العيش الكريم الذي يتفق مع كرامته [2].

2- رفع المستوى العام للأجور: إن وضع حد أدنى للأجور لا يقتصر على حماية الفئة الأقل دخلا و أكثر حرمانا فحسب، بل قد يلاحظ أن إنخفاض الأجر لا يقتصر فقط على فئة معينة من العمال بل إن المستوى العام للأجور منخفض بصفة عامة ، و هو أقل من أن يكفي لتغطية إحتياجات العمال و أسرهم و يكون توزيع الدخل القومي غير منصف بالنسبة لأجور العمال على إعتبار أن الأجر نصيب من الدخل القومي أو أن تكون مستويات الأجور السائدة قد عجزت عن مجاراة الزيادة في نفقات المعيشة ، فيلجأ إلى رفع الأجر الأدنى من أجل رفع تعزيز الرفاهية المادية للعامل في حالة إرتفاع تكاليف المعيشة وتمكينهم من العيش في مستوى لائق و إعطائهم فرصة للإستفادة من النمو و

---

[1]- يوسف إلياس، دراسة إقتصادية قانونية لمحددات الأجر الأدنى، المرجع السابق، صفحة 64 .

[2]- بطاهر أمال ، المرجع السابق ، صفحة 99 .

التقدم الإقتصادي[1] وهذا ما نص عليه المشرع الفرنسي في المادة 2-141 L من قانون العمل الفرنسي عند تعريف الأجر الأدنى المتطور .

و على هذا الأساس، فإن غاية المشرع من تحديد أجور دنيا لا تقف عند حد رفع أجور فئات معينة من العمال إلى المستوى العام للأجور أو تقريبها منه و إنما يتعدى ذلك إلى رفع المستوى العام للأجور إلى الأعلى، قد يكون الغرض المباشر لمثل هذه الخطوة معالجة التضخم، إرتفاع تكاليف المعيشة، تمكينهم من العيش في مستوى لائق و إعطائهم الفرصة للإستفادة من النمو الإقتصادي .

3- تحقيق التكافؤ في المنافسة بين المشروعات : إن مقدار المبالغ المدفوعة كأجور إلى العمال يؤثر بشكل كبير في الحسابات الإقتصادية للمشروع و تكلفة الإنتاج عموما، لهذا فإن قيام أصحاب العمل المعنيين بدفع أجور دنيا كتلك التي يدفعها أصحاب العمل الآخرون سيجعل هذه التكلفة أقل بالنسبة إليهم و هذا يعني إعطائهم فرصة أفضل للمنافسة في السوق و عليه فإن وضع حد أدنى للأجور يضع المؤسسات المختلفة على قدم المساواة في ميدان المنافسة و خاصة إذ كانت المؤسسات صغيرة، و هذا لكون المبالغ المدفوعة كأجور العمال تؤثر تأثيرا كبيرا في الحسابات الإقتصادية للمشروع و تكلفة الإنتاج بصفة عامة [2].

4-تحقيق الإستقرار في علاقات العمل : إن نزاعات الأجور كانت و لا تزال تشكل أكثر المنازعات في ميدان علاقات العمل ، بإعتبارها وسيلة رزقهم الوحيد و تحديد الحدود الدنيا للأجور يقلل دون شك منها و ذلك بإلزام أصحاب العمل على دفع أجور لا تقل عن الحد الأدنى منه تحت طائلة عقوبات مدنية و جزائية، مما يقلل النزاعات التي يمكن أن

---

[1]- يوسف إلياس، دراسة إقتصادية قانونية لمحددات الأجر الأدنى، المرجع السابق، صفحة 65 .

[2]- يوسف إلياس، دراسة إقتصادية قانونية لمحددات الأجر الأدنى،نفس المرجع ، صفحة 66.

تنشأ بين العمال و أصحاب العمل ، إلا أن هذا التأثير لا يقتصر على عمال الصناعات و المهن التي لا توجد فيها تنظيمات نقابية قوية، إنما يمتد إلى التنظيمات الجيدة لكل من العمال و أصحاب العمل ، فقد تصل إلى فشل في مفاوضاتها بشأن تحديد الأجور و هذا الفشل يحمل في طياته نتائج خطيرة، تتمثل في لجوء العمال إلى الإضراب عن العمل و قيام أصحاب العمل بإغلاق مؤسساتهم .

لتفادي وقوع هذه النتائج الخطيرة على الإقتصاد الوطني و المصالح الفردية للطرفين فإن تدخل الدولة بأسلوب ما في تحديد الأجر ، سيكون ذا أثر إيجابي في الحد من مثل هذه النزعات[1] .

5-المشاركة في التطور الإقتصادي للبلاد : إن المشاركة في التطور الإقتصادي للبلد و ذلك عن طريق تطبيق الزيادات التي من شأنها القضاء على التباين المستمر بين هذا الحد الأدنى للأجور و تطور ظروف الإقتصادية للبلد و المداخيل .

6-الأجر الأدنى المضمون يساعد إقتصاديا على الرفع من الطلب العام : يساعد الأجر الأدنى إقتصاديا على الرفع من الطلب العام و ذلك بتوفير قدرة شرائية للأشخاص ذوو الدخل الضعيف و الذين هم عرضة للإنفاق أكثر من التوفير، فالعمال الذين يتقاضون أجرا أدنى معرضون لصرف مداخيلهم بجماعتهم المحلية و منه إفادة الإقتصاد المحلي أكثر من لو تم تخصميصه للأسفار و إقتناء المنتجات الأجنبية الثمينة .

7-الأجر الأدنى المضمون يستعمل كقاعدة لحساب العديد من العناصر و الحقوق : يعتبر الأجر الأدنى المضمون الأساس أو الوعاء المتخذ لتحديد إشتركات الضمان الإجتماعي للأصناف الخاصة من المؤمن لهم إجتماعيا و المحددون في المرسوم 85-

---

[1]- يوسف إلياس، دراسة إقتصادية قانونية لمحددات الأجر الأدنى، ، المرجع السابق، صفحة 67- 68 .

34[1]، ويستعمل الأجر الأدنى المضمون كذلك كوعاء لتحديد معاش العجز ،التأمين على المرض و التأمين على الوفاة ، المنح العائلية ،حوادث العمل و الأمراض المهنية[2] ... و هذا ما أكده القضاء الجزائري في قرار صادر بتاريخ 1985/12/23 و اعتبر أن الأجر الوطني الأدنى هو المعيار و الأساس الذي تحدد وفقا له العديد من التعويضات عن حوادث العمل في المجال غير الزراعي حيث نص أنه من المقرر قانونا " أن إعتماد تقدير إيراد الأجر الوطنى الأدنى المضمون بشأن تعويضات حوادث العمل في المجالات غير الزراعية ، و بذلك يتم الإعتماد على الأجر الوطنى الأدنى المضمون لتقدير التعويض المستحق عن حوادث العمل التي يكون العامل ضحية لها "[3].

و لقد أضاف المشرع الجزائري هدفا آخر يسعى إلى تحقيقه من خلال إقرار الأجر الوطنى الأدنى المضمون، هو القضاء على الفوارق القائمة بين الزراعة و القطاعات الأخرى في مجال الأجور.

و للأجر الأدنى المضمون عدة **خصائص أو مميزات** وهي :

<u>1-يعتبر الأجر الأدنى من النظام العام :</u> عند إبرام عقود العمل سواء الفردية أو الجماعية لا يمكن أن تقدر أجرا أقل من الأجر الأدنى لأنه من النظام العام و من القيود الواردة على حرية الأطراف، و إذا إتفق أطراف العقد على أجر يقل عن الأجر الأدنى

---

[1]- مرسوم رقم 85- 34 مؤرخ في 19 جمادي الأول عام 1405 الموافق لفبراير 1985 يحدد إشتراكات الضمان الإجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم إجتماعيا المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية ، عدد 9 المؤرخة بتاريخ 24 فبراير 1985.

[2] – لمزيد من التفاصيل أنظر : بطاش زهير، دليل تطبيقي حول الأجور، برتي للنشر، الجزائر ،2017، صفحة من 169 و ما يليها .

[3]- قرار رقم 36457 صادر بتاريخ 23 ديسمبر 1985 منشور بالمجلة القضائية، عدد 2 سنة 1990 ، صفحة 145 .

يقع باطلا و يمكن للمحكمة أن تقضي بالبطلان من تلقاء نفسها مع فرض عقوبة على المستخدم .

2-يشكل الأجر الأدنى قاعدة أساسية لحماية أجر العامل: لكونه يضمن حد أدنى للأجر مقرر بنصوص تنظيمية عند فشل المفاوضات الجماعية و يعتبر نقطة إنطلاق سلم الأجور الإتفاقية، على أساس أنه لا يمكن إقرار أجر يقل عنه و إلا تعرض صاحب العمل إلى عقوبات جزائية في حالة عدم إحترام الأجر الأدنى المضمون وتتمثل العقوبة في غرامة مالية و قد تتضاعف في حالة العود لإرتكاب نفس المخالفة .

3-تحديد الأجر الأدنى المضمون لا علاقة له بالعمل الفعلي للعامل : إن الأجر الأدنى مستقل عن العمل الفعلي الذي ينجزه العامل كونه يلبي الإحتياجات الأساسية العائلية ويمكن العامل الأقل مهارة من العيش في مستوى يحفظ كرامته .

4-الأجر الأدنى المضمون أجر شامل : يعتبر الأجر الأدنى أجرا شاملا يطبق على كل قطاعات النشاط الإقتصادي و على كل العمال الخاضعين لقانون العمل .

5-الأجر الأدنى يحدد من طرف الدولة : إن الأجر الأدنى يحدد بموجب نصوص تنظيمية صادرة عن السلطة العامة، و قد إحتفظت الدولة لنفسها بسلطة إتخاذ القرار المحدد بالنظر لمعايير تتعلق بالإنتاج و أسعار المواد الإستهلاكية و الظروف الإقتصادية العامة [1].

6-الأجر الأدنى المضمون يحدد على أساس عدد معين من الساعات :إن الأجر الأدنى المضمون يحدد وفق عدد معين من ساعات العمل، فإذا كان عقد العمل يحتوي على عدد ساعات مطابق أو يفوق عدد الساعات التي تم على أساسها حساب الأجر الأدنى

---

[1]- بطاهر أمال ، المرجع السابق، صفحة 103 .

المضمون فالمستخدم ملزم بدفع أجر يفوق أو يساوى الحد الأدنى المضمون و إلا تعرض لعقوبات .

رغم مميزات الأجر الأدنى المضمون و الأهداف التي يحققها للعمال الأقل دخلا غير أنه لا يسلم من بعض **النقائص** و المتمثلة في:

أ–تدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجر المضمون قد يؤدي إلى البطالة لسببين هما:

السبب الأول: تحديد حد أدنى للأجور يرفع الأجور، فتتوسع التكاليف عموديا وينجم عن هذا طرد العمال الأقل كفاءة والبحث عن بدائل تقنية لتعويض عمل الإنسان وذلك لرفع الأداء و زيادة الأرباح.

السبب الثاني :التأثير على المنشآت أو المؤسسات الحديثة، وهي المنشآت الصغيرة التي تكون إنتاجيتها ضعيفة أو قليلة بسبب عدم تعرف المستهلكين على إنتاجها بعد، حيث يؤدي رفع أجور عمالها إلى غلق أبوابها والاختفاء النهائي [1].

ب–صعوبة تحديد عدد ساعات العمل و من ثم تطبيق الحد الأدنى للأجر المضمون و هذا ما نجده بالنسبة للعمال الذين يصعب تحديد أوقات عملهم كالعمال الذين يتقاضون أجورا وفق الإنتاج المحقق أو المنجز، و قد حاول القضاء الفرنسي إعطاء حل بالنسبة لهذه الفئة و ذلك من خلال قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 1993/11/10 و الذي جاء نصه كما يلي :" يجب على المستخدم منح أجر أدنى

[1]– سراج وهيبة، دراسة قياسية إقتصادية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، المرجع السابق ، صفحة 95 .

للعامل حتى و لو كان أجره لا يتحدد على أساس الإنتاج و ذلك ليس على أساس ساعات العمل الفعلية و إنما على أساس ساعات العمل التي قضاها في الإنتاج "[1].

و نفس الشيء بالنسبة إلى فئة العمال غير القادرين على العمل أو الإنتاج بصفة عادية سواء بسبب صغر سنهم أو لعاهة جسدية ، فتكون القيمة الإقتصادية لعملهم أقل من إنتاج العمال العاديين كما أن قدرتهم على العمل تكون أقل من العمال الآخرين .

بعد التطرق لأهم أهداف و مميزات الأجر الأدنى المضمون سوف يتم تحديد أهم أساليب تحديد هذا الأخير.

الفرع الثالث: أساليب تحديد الأجر الأدنى المضمون.

إن الأساليب المستعملة لتحديد الحد الأدنى للأجور تختلف من بلد لآخر و تنوعها يفسر بإختلاف الظروف الوطنية، منها مساحة البلد، درجة تنظيم العلاقات المهنية...إلخ كما أن أنظمة الأجور الدنيا تؤدي بدورها إلى مهام مختلفة.

و من الصعب أن نجمع أساليب تحديد الحد الأدنى للأجور لتنوعها عبر البلدان، إلا أنه يمكن إجمالها في أربعة أساليب و هي:

1-تدخل السلطة التشريعية: يتم تحديد الأجور الدنيا عن طريق القانون أو التشريع في عدة بلدان، إذ يعلل تدخلها إلا في حالات خاصة و من ثمة تؤخذ بصفة مؤقتة ، عكس ما تأخذه الطرق المألوفة التي تمارس بطريقة منتظمة في تحديد الأجور الدنيا.

كمثال عن تدخل السلطة التشريعية نأخذ تجربة الولايات المتحدة الأمريكية حيث سنت هذه الأخيرة في قانون 1938 تعليمات لظروف العمل العادل، أفضت إلى أن

---

[1] – LYON-CAEN Gérard et Antoine LYONE-CAER, « Droit social international et européen », Dalloz Paris, 1993, page 34.

الأجر الأدنى لا يمكن رفعه و توسيع مجال تطبيقه إلا بسلطة التشريع حيث منحت للجانب الإقتصادي حصة الأسد في تحديد الأجر الأدنى، كما أنها أخذت بعين الإعتبار مختلف وجهات النظر للدراسة و المراجعة .

إلا أن تدخل السلطة التشريعية في تحديد الحد الأدنى للأجور ينتج عنه الجمود في الأجور و لا يساير متطلبات العمال لكون أن الأجر الأدنى لا يتغير إلا بعد فترة طويلة ، و هو نفس الإنتقاد الذي وجه للولايات المتحدة الأمريكية لفترة من الزمن، مما إستدعى البحث عن العديد من الطرق لمراجعة قانون 1938 بصفة دورية و مرنة [1].

2-تدخل السلطة التنفيذية : هناك عدة دول تمنح السلطة التنفيذية مهمة تحديد الأجور الدنيا و أيضا مجال تطبيق نظامها، فمعادلات الأجور الدنيا تصدر من قبل وزير العمل بأوامر و مراسيم حكومية، حيث يسند تحضير النصوص القانونية التي تحدد الأجور الدنيا لهذا الأخير و يعطيه القانون كذلك كل الصلاحيات لأخذ القرارات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور التي تمكنه من أخذ الإجراءات اللازمة بعيدا عن نطاق الحكومة، و نجد ذلك مطبقا في كندا إذ يتم تحديد الحد الأدنى للأجور من قبل الفدرالية التشريعية و غالبا ما تنص التشريعات على ضرورة تدخل الحكومة وفق إجراءات معينة لتوسيع حصة الجانب الإجتماعي ، إلا أن للسلطة التنفيذية الحق في وضع عدة مستويات للحد الأدنى للأجور و من ثمة إختيار المستوى المناسب و الظروف الإقتصادية و الإجتماعية .

---

[1]- بوشارب لامية، دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2006 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، فرع الإقتصاد الكمي، جامعة دالى إبراهيم، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير قسم العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 2009-2010 ، صفحة 42 .

فالقانون الفرنسي مثلا يتضمن إجراء لمراجعة الحد الأدنى للأجور من أجل النمو SMIC بأوامر صادرة من مجلس الوزراء بعد إحالتها على اللجنة العليا للإتفاقيات الجماعية المتكونة من هيئة إستشارية تحتوي على : ستة عشر ممثل للعمال و كذا المستخدمين و ثلاثة ممثلين للشؤون الإجتماعية و الدولة و هم كالتالي: وزير العمل، الوزير المكلف بالإقتصاد الوطني ، رئيس الجانب الإجتماعي لمجلس الدولة [1].

3-تدخل المنظمات لصياغة التوصيات : إن القرارات المتعلقة بالأجور الدنيا تسند في العديد من البلدان و خاصة الدول السائرة في طريق النمو إلى هيئات متخصصة تأخذ عدة تسميات منها مجلس، لجنة و غيرها من الأسماء ، إلا أن الدولة تتدخل في إختيار و تحديد معدلات هذه الأجور الدنيا ، كما أن درجة إستقلالية هاته الهيئات تختلف من دولة لأخرى حيث تقوم بصياغة توصيات حول المعدلات المحددة من قبل الحكومة، كما يتم قبول أو رفض هذه المعدلات دون تغييرها في البلدان المتضمنة لمجالس الأجور و التي اعتمدت النموذج البريطاني، وهناك حالات تتبنى هذه المنظمات أوامر حكومية مباشرة دون أن يكون لها دخل في تحديدها و للحكومة حق تغيير أو رفض المعدلات المقترحة من قبل هذه المنظمات [2].

تهتم هذه المنظمات عموما بإعداد معدلات الأجور الدنيا عبر فروع النشاط الإقتصادي أو حسب الأصناف المهنية في ظل تدخل الأطراف المعنية، كما أن مجالس الأجور هي الأكثر إستعمالا في ظل نظام يعتمد على التعويضات الدنيا التي تستند عليها تركيبة الأجور و هي أداة لسياسة إقتصادية كلية و في بعض الحالات تجتمع المجالس الخاصة و السلطة التنفيذية لتحديد الأجر الأدنى.

---

[1]– Gerald Starr, la fixation des salaires minima, Genève, BIT, 1982, page 61 .

[2] – Gerald Starr, la fixation des salaires minima, op.cit. page 63.

تأخذ مجالس الأجور عامة شكل هيئات أو منظمات متخصصة من مهامها الأساسية تحديد الأجور الدنيا و كل ما يتعلق بها، غالبا ما تكون دائمة إلا أنه يمكن أن نجد مجالس مؤقتة فقط في بلدان أخرى.

تختلف تركيبة هذه الأنظمة و مهام المجالس و كذا مكوناتها من بلد لآخر، فالأجر الأدنى يتحدد حسب الفروع الإقتصادية عن طريق أنظمة مختصة على مستوى الفرع كما يمكن أن يتحدد بمجالس مركزية في البلدان أين يكون معدلات الحد الأدنى للأجور مختلفة حسب الأقاليم، يتحدد الأجر الأدنى بحقها إما بمجالس إقليمية أو وطنية والتي تحدد معدلات متغيرة غالبا ما تخضع للسلطات المعنية أو حسب إقتراحات المجالس على مستوى الفرع أو حسب الإقليم إلا أن هذه الإقتراحات تفحص جيدا قبل صياغتها في شكل معدلات.

كما يتحدد الأجر الأدنى في بلدان أخرى حسب هيئات عليا أو هيئات على مستوى وطني في حالات معينة، المجالس لا يمكنها صياغة هذه الإقتراحات في شكل معدلات للأجر الأدنى إلا بعد إحالتها على الحكومة و في حالات أخرى تبادر بصفة إنفرادية إلى وضع مجالات لتغير معدلاته.

فالأجور الدنيا للأصناف المهنية المختلفة غالبا ما تحددها السلطة التنفيذية، إلا أنه في بعض البلدان يسند للمجالس إختصاصات مهمة بجانبها مهام تكميلية كمراقبة تطبيق المعدلات الدنيا و صياغة إقتراحات عامة حول سياسة الأجور .

إن المجالس غالبا ما تمثل الأطراف الثلاثة بصفة جيدة حيث يختلف عددهم من بلد لآخر، وعلى العموم يكون عدد الأعضاء متغير من ثلاثة إلى عشرين على الأكثر[1] .

---

[1]- بوشارب لامية، دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2006 ، المرجع السابق، صفحة 43 و ما يليها .

4-تدخل المنظمات لإصدار القرار النهائي : هناك فرق بين تحضير القرارات المتعلقة بالأجور الدنيا و التحديد الفعلي لها الذي يكون من صلاحيات الجهات المعنية، كما يتم تنفيذ التوصيات بطريقة آلية في حالة قبولها من الحكومة و يمكن لهذه الأخيرة كذلك أن تقبل الأجر الأدنى الذي حددته المنظمة و أن تسند لها كل المسؤولية في ظل مراعاة تبنى أحكام عادلة، و يمكن للمنظمات إلغاء كل التوصيات التي تشكل خطرا في حال الموافقة عليها و التي قد تتسبب في إحداث ضغوطات سياسية، و لتفادي هذا النوع من المشاكل و لإعفاء المشاركة القوية للأطراف المعنية فإن تشريعات عدة دول تولي مجالس الأجور أو هيئات مشابهة لها إتخاذ القرار النهائي في تحديد المعدلات الدنيا للأجور و كذا معالجة كل القضايا المتعلقة بهذه الأجور في ظل تمثيل للحكومة.

لمجالس الأجور وظيفتان أساسيتين و هما: تقديم مجموعة من التوصيات، و اتخاذ القرار النهائي[1] .

إن تحديد الأجر الأدنى في كوستاريكا يوكل منذ 1949 إلى مجالس الأجور، فهي الهيئة التي تمتد مشاركتها لجميع الفروع بما فيها القطاع الخاص، فالمجلس يمارس مهامه بصفة مستقلة إلا أنه تابع لوزارة العمل و الشؤون الإجتماعية، إذ يتم إجتماعهم بصفة منتظمة حيث يضم تسع أعضاء منهم : ثلاثة ممثلين للحكومة و ثلاثة ممثلين لأصحاب العمل و العمال و يكتفي بثلاثة عند الضرورة، كما أن المجلس يحدد الأجور الدنيا بقرار مبرر بعد إحالته على وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية إذ يمكن للوزارة أن توافق على القرار في حين يمكنها رده للمجلس مصاحبا بجملة من الملاحظات، و في حالة تأكد

[1] – Gerald Starr, la fixation des salaires minima, op.cit. page 67.

المجلس من القرار النهائي فإن الوزارة لا يمكنها معارضته و يتم إعلانه رسميا كما يتم مراجعة معدلاته سنويا [1].

بعد التطرق إلى أهم الأهداف التي تسعى الدولة من خلالها إلى تحديد الحد الأدنى للأجور و أهم مميزات هذا الأخير سوف نتطرق إلى أهم الإجراءات التي يحدد بها الأجر الأدنى المضمون.

الفرع الرابع : إجراءات تحديد الأجر الأدنى المضمون .

تختلف إجراءات تحديد الحد الأدنى للأجور من بلد لآخر إذ يتحدد إما عن طريق سلطة تشريع الدولة أو عن طريق التفاوض الجماعي، فإذا حدد بالطريقة الأولى سنجد معدلا واحدا محددا من قبل الحكومة لكل التراب الوطني كما يمكنها تحديد عدة معدلات له. وفي المقابل إذا تم تحديده عن طريق التفاوض الجماعي فنجد هنا معدلا واحدا أو عدة معدلات لكل التراب الوطني، و يتوقف هذا الإجراء على قوة التنظيمات النقابية و موقع الأجر الأدنى من السياسة الإقتصادية في البلد المعني .

<u>1-يحدد الأجر الأدنى المضمون عن طريق سلطة تشريع الدولة:</u> و يتم تحديد الأجر الأدنى إما عن طريق تحديد معدل واحد للحد الأدنى للأجور من قبل الحكومة، أو عن طريق معدلات متعددة للحد الأدنى للأجور محددة من قبل السلطات العمومية.

<u>أ-معدل واحد للحد الأدنى للأجور من قبل الحكومة :</u> هذا الإجراء يتسم بطابع قانوني إذ يمنح للحكومة صلاحية تحديد الأجر الأدنى، ففي نيجيريا مثلا هذا التحديد القانوني يحول دون إستشارة الشركاء الإجتماعين، إلا أنه في أغلب الحالات يلزم القانون الحكومة بأخذ القرار بعد الإستشارة المباشرة للشركاء الإجتماعين، أو إستشارة لجنة ثلاثية متماثلة

---

[1] – Gerald Starr, la fixation des salaires minima, op.cit. page 68.

الأعضاء (نقابة للعمال، ممثلي أصحاب العمل) ، ويكون الأجر المحدد من طرف الحكومة بعد إستشارة الشركاء الإجتماعين أو اللجنة الثلاثية أجرا واحدا مطبقا على كل التراب الوطني و هذا ما يسمى بتحديد مستوى وحيد للأجر الأدنى" plancher de salaire " لكل الإقتصاد أو الإقليم من قبل الدولة [1] .

إن تحديد معدلات للأجر الأدنى عبر القطاعات و الأصناف المهنية من قبل السلطة الحكومية أو الجنة الثلاثية يغطي حوالي 29 دولة و يستعمل هذا الإجراء بصفة منفردة في 16 بلد منها كومبودج و الإكوادور و عدد من بلدان أمريكا اللاتينية [2].

بفضل تحديد الأجر الأدنى تتمكن شبكة من الإتفاقيات الأجرية أو ما يسمى" accords salariaux" لفروع أو مؤسسات من تحديد الأجور الفعلية المدفوعة في مؤسساتها، إلا أن قوة تدخل الدولة في تحديد الأجر الأدنى يحول دون تطور و إنتشار الإتفاقيات الجماعية إذ تتدخل الدولة خاصة في حالة تحديد حد أقل من الأجر المحدد من طرفها.

تعتمد الدولة في تحديد الأجر الأدنى على طريقتين بدلا من تحديده عن طريق الإتفاقيات الأجرية وهما : معدل وطني واحد أو عدة معدلات إقليمية للأجر الأدنى، حيث تلجأ إلى أحد هاتين الطريقتين لعدة أسباب أهمها:

-سياسات البلد المعني و القطاعات الإدارية كحالة المنظمات ذات الطابع الفيدرالي التي تمنح الإستقلالية بإختلاف درجتها إلى وضعية الأقاليم مثل أندونيسيا، الولايات المتحدة أين تتحدد الأجور الدنيا بداية على مستوى الولايات.

---

[1]- François Eyraud et Catherine Saget, l’essentiel sur les salaires minimum dans le monde, Paris, la documentation française, 2005, page 13.

[2]- بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 46 .

-تباعد المستوى المعيشي بين الأقاليم و في هذه الحالة يتم تحديد المعدلات الإقليمية على المستوى المركزي.

إن تطبيق إقليمة الأجر الأدنى لها أثر سلبي يتمثل في نقل السكان من المناطق ذات المعدلات الدنيا المنخفضة إلى المناطق المكتظة بالسكان كالولايات و العواصم أين المعدلات المرتفعة نسبيا للحد الأدنى للأجور[1].

ب-معدلات متعددة للحد الأدنى للأجور محددة من قبل السلطات العمومية : نجد هذا النوع من التحديد في كل من اليابان، مالتا، المكسيك و غيرها، إذ تتحدد بها أجور دنيا قطاعية من قبل السلطات العمومية مصحوبة بأجر أدنى وطني أو إقليمي، فضلا عن ذلك نجد العديد من المستعمرات البريطانية ، قد ورثت النظام المتمثل في " مجالس الأجور" المرتكز عامة على لجان ثلاثية تنشأ في القطاعات أين لا توجد التفاوضات الجماعية ، تصاحب هذه العملية بالأساس بتحديد حد أدنى للأجور من قبل التفاوضات الجماعية في القطاعات ذات التنظيم الجيد للشركاء الإجتماعين، وفي هذه الحالة يكون التفاوض لهذه الصناعات جزء مدرج في نظام الأجر الأدنى السائد في أربعة دول هي : فيجي، بوتسوانا، ماليزيا و إفريقيا الجنوبية، مع تنظيم معدل أدنى شامل .

في الواقع يتقلص مجال تطبيق الأجر الأدنى حسب المعدلات المختلفة له عبر القطاعات أو المهن و كذا على المستوى التدريجي للأجور في كل قطاع أو على مستوى المؤسسة، و عليه لابد من إدراج الأجور الدنيا بصفة مباشرة ، فالأجر الأدنى يهدف إلى

---

[1]- François Eyraud et Catherine Saget, l’essentiel sur les salaires minimum dans le monde, op, cit, page14.

توجيه السياسة الأجرية و إيجاد بدائل للمؤسسة فضلا على أنه يحدد أجر منخفض للأجراء ذوي الأجور الضعيفة [1].

كما أن التباين بين معدل واحد و عدة معدلات للحد الأدنى للأجور يسمح لنا بإستعمال الأجر الأدنى وفق طريقتين هما حماية الأجراء ذوي الأجور المنخفضة من جهة و تحديد أجور فعلية في القطاعات و المؤسسات من جهة أخرى، و إنه من الصعوبة بمكان أيضا وضع حدود واضحة بين نظام معدل واحد وطني أو إقليمي و نظام لمعدلات مختلفة بحكم الترابط الوثيق بينهما كما أنه ليس مجديا تحديد معدل واحد في ظل وجود معدلات متعددة للحد الأدنى للأجور من أجل تغطية المعدلات المختلفة للحد الأدنى للأجور، إلا في حالة واحدة أين الأجر الأدنى لا يمثل سوى الأجر المنخفض للعمال ذوي الأجور المنخفضة مع إسناد تحديد مثال تبني هذا النوع من الإجراءات، جمهورية التشيك التي لها أجر أدنى وطني تحدده الحكومة كما أنها تحدد أيضا إثني عشر معدلا أجري حسب مستويات التأهيل المهني و التي تمثل معدلات دنيا يجب الإلتزام بها عبر مؤسسات فروع النشاط الإقتصادي كما يمكن تحديدها من قبل التفاوضات الجماعية، حيث تشكل المستويات المختلفة لهته الشبكة الأجرية مرجع لتأسيس شبكات لتصنيف أجور معظم إتفاقيات الفروع [2].

إن إستعمال معدلات مختلفة للحد الأدنى للأجور يسمح بالتطبيق الفعلي لها على مستوى المؤسسات ، و عليه فإن نظام الأجور الدنيا ينتقل من دوره " حماية العمال ذوي الأجور المنخفضة " إلى حماية شريحة واسعة من الأجراء في مختلف النشاطات الإقتصادية و كذا حسب التصنيفات المهنية .

---

[1]–بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 46 .

[2]– François Eyraud et Catherine Saget ,l’essentiel sur les salaires minimum dans le monde ,op .cit, page 13.

2-يحدد الأجر الوطني المضمون عن طريق التفاوض الجماعي: و يتم تحديد الأجر الأدنى إما عن طريق تحديد معدل واحد للحد الأدنى من قبل التفاوضات الجماعية ، أو عن طريق معدلات متعددة للحد الأدنى للأجورمن قبل التفاوضات الجماعية .

أ-معدل واحد من قبل التفاوضات الجماعية : نادرا ما نجد نظام لتحديد الأجر الأدنى من قبل التفاوضات الجماعية، إذ لا يوجد إلا في بلدين و هما بليجكا و اليونان، حيث تتبنى إتفاقيات أجرية قطاعية و مؤسساتية، لكن الملاحظ أنه يتم تحديد أو تطبيق معدلات أجرية من قبل المفاوضات الجماعية مكان الإطار التشريعي المتعلق بالأجور الدنيا .

ب-معدلات متعددة من قبل التفاوضات الجماعية : لا يوجد نظام مسير مركزيا لتحديد أجر أدنى عبر المهن في عدة بلدان، فهذا الدور يتم من قبل الإتفاقيات القطاعية أين شبكة الإتفاقيات تكون نظام لتحديد الأجور الدنيا و مثال ذلك ألمانيا، إيطاليا، ناميبيا .

إن الظرف الأساسي لكي تكون معدلات الحد الأدنى للأجور المتفق عليها قادرة على الإلتزام بالأجور الدنيا هو أن تكون التغطية التعاقدية تحمى شريحة عريضة من العمال لكن هذا لا يمنع وجود عدد من الأجراء يعملون لدى مؤسسات غير خاضعة للإتفاقيات الجماعية مما يمنعهم من الإستفادة من تغطية الأجر الأدنى، بشكل خاص في القطاعات التي تضم عدد من المؤسسات الصغيرة مثل البناء أو الترميم، و عليه الحل الوحيد إذا لتعميم التغطية هو توسيع الإتفاقيات الجماعية من قبل الدولة ، هذا الإجراء يفرض على المؤسسات غير المدمجة في الإتفاقيات على تطبيق الحد الأدنى للأجور .

هناك صعوبة أخرى تكمن في أن بعض الإتفاقيات الجماعية تحدد أجر أدنى جد منخفض و تفرضه بالرغم من عدم ملاءمته لمصالح العمال، عكس لو أن الدولة تولت تحديد معدل وطني وحيد فإنها على الأرجح سوف تحدده في مستوى أعلى [1].

بعد الإلمام بأهم التعاريف التي أعطيت للأجر الأدنى المضمون و أهم مميزاته و أهميته و أساليب و إجراءات تحديده سوف نتطرق في المطلب التالي إلى معايير تحديده و طرق تعديله .

المطلب الثاني : معايير تحديد الأجر الأدنى المضمون و تعديله.

سوف يتم التطرق في هذا المطلب إلى معايير تحديد الحد الأدنى للأجور و المتمثلة أساسا في تكاليف معيشة العامل و عائلته أولا و من ثمة قدرة صاحب العمل على الدفع ثانيا و أخيرا إلى مختلف المعايير الإقتصادية التي يجب أخذها بعين الإعتبار عند تحديد الحد الأدنى للأجور، و بعدها نتطرق إلى مراجعات الحد الأدنى للأجور .

الفرع الأول : معايير تحديد الأجر الأدنى المضمون .

تعتبر عملية تحديد الحد الأدنى للأجور عملية موازنة بين مصالح أطراف ثلاثة، و يتمثل الطرف الأول في العمال الذين ينتظرون أن يكون التحديد القانوني للأجور الدنيا قادرا على تمكينهم من الحصول على مستوى معيشي معقول، أما الطرف الثاني فهم أصحاب العمل الحريصين على ألا يكون تحقيق مصلحة العمال هذه على حسابهم فيضعف قدرتهم على الدفع، و أخيرا الطرف الثالث و المتمثل في المجتمع الذي تتمثل

[1]- François Eyraud et Catherine Saget , l'essentiel sur les salaires minimum dans le monde,op,cit, page 17 .

مصلحته في مراعاة تأثير تحديد الحدود الدنيا الأجور على العمالة و التضخم من جهة و على المتطلبات الإقتصادية من جهة أخرى.

على هذا الأساس فإن المعايير الأساسية لتحديد الحد الأدنى للأجور هي ثلاثة معايير و المتمثلة في :

المعيار1: تكاليف المعيشة الأساسية .

المعيار2: قدرة أصحاب العمل على الدفع .

المعيار3: مجموعة معايير إقتصادية، منها ما يتعلق بسوق العمل و أهمها الأجور المدفوعة في الأعمال المماثلة للقطاعات المختلفة من النشاط الإقتصادي و مستويات المعيشة السائدة و منها ما يتعلق بظروف الإقتصاد الوطني .

1-تكاليف معيشة العامل و عائلته (حاجات العمال) :

لقد إقترنت فكرة الحد الأدنى للأجور منذ بداية ظهورها بفكرة أخرى، هي ضرورة أن يكفي الحد الأدنى تكاليف المعيشة الأساسية للعامل، ظلت هذه الفكرة قائمة في شكل رئيسي للحد الأدنى للأجور و نصت عليها العديد من التشريعات ، إلا أنه يصعب تحديد هذه الحاجات حيث يراها البعض مادية كالأكل واللباس والسكن كما هو الحال في التشريع العراقي، ويضاف إليها الحاجات الاجتماعية في التشريع السوري و المصري ، و قد عرف الدكتور صالح الرويلي الحاجات العامة كما يلي: " الحاجات العامة هي الحاجات الجماعية التي يعبر عنها في وسط اجتماعي برغبة ماسة لإشباعها عن طريق كونها تمثل منفعة جماعية اعترفت بها السلطة." [1]، وعليه يعتمد قياس الحاجات في شكلين:

[1]- محمد صالح الرويلي،" اقتصاديات المالية العامة"، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر، 1982 ، صفحة 10.

●**الحاجات المادية:** يعطي ثمن السلع والخدمات الضرورية للبقاء في الوجود و تقيم اعتمادا على دراسات المختصين في التغذية و الصحة و السكن.

● **الحاجات الاجتماعية :** يلبي الحاجات المادية والمعنوية للأجير مثل الأكل، اللباس الصحة...[1] و تعتمد على الدراسات الاقتصادية المتعلقة بميزانية الأسر.

غير أن الأخذ بهذه الفكرة أي الإعتماد على معيار تكاليف المعيشة الأساسية لتحديد الحد الأدنى للأجور، لا يعني أن هذا المعيار لا يثير في التطبيق العملى مشكلات تفصيلية ، إذ أن المهتمين بهذه الفكرة يجدون أن المتفق عليه منها لا يتجاوز المصطلح في حين أن مضمونها عرضة للعديد من الإختلافات و من أهمها ما يلي:

● الإختلاف الأول يتمثل في عدم الإتفاق على ماهية إحتياجات المعيشة التي يمكن وصفها بأنها ضرورية، إذ نجد البعض يقتصر على الإحتياجات المادية فقط و البعض الآخر يضيف إليها الإحتياجات الإجتماعية فيوسع بذلك مفهومها و يقصد بالإحتياجات المادية البقاء على قيد الحياة و المحافظة على القدرة على العمل، بينما يقصد بالإحتياجات الإجتماعية تلك التي ترتبط بالعادات المستقرة في أي مجتمع [2].

● الخلاف الثاني و يتمثل في مقدار الإحتياجات التي يغطيها الحد الأدنى للأجور، هل هي الإحتياجات التي تكفل للعامل العيش بمستوى الكفاف، أم أنها تتجاوز ذلك إلى مستوى أعلى يمكنه من أن يحصل على ما يتجاوز الإحتياجات المادية، فيتمكن بأن يضمن بهذا الأجر بعض أوجه الراحة و الإدخار للكوارث و الطوارئ التي قد تواجهه .

---

[1]– حماد محمد شطا، المرجع السابق ، صفحة 53 .

[2]– يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق ، صفحة 110 .

لقد أخذ المفهوم المادي قبولا عند بعض التشريعات إلا أن تطبيقه في بعض الدول صعب و أحسن مثال الدول النامية إذ أن متطلبات التنمية تفرض ضرورة عدم تحديد مستويات أجرية مرتفعة نسبيا، قياسا على القدرات المالية لهذه الدول[1] .

إن تحديد الحد الأدنى للأجور عن طريق إتخاذ معيار الإحتياجات الدنيا لا يمكن تطبيقه في المجال العملي إلا بتحديد مقياس الذي يعتمد حصر الإحتياجات الدنيا التي تعتمد كمعيار، و هذا القياس يبدأ بتحديد الأنواع و الكميات من السلع و الخدمات التي تعتبر ضرورية لمعيشة العامل .

غير أن المقياس المعتمد لتحديد الإحتياجات الدنيا ليس متفقا عليه في تشريعات الدول، إذ نجد محاولات لقياس الإحتياجات الأساسية في الدول المتقدمة و محاولات أخرى في الدول السائرة في طريق النمو تؤكد على الإحتياجات البيولوجية و المادية، في حين أخذ التأكيد على الإحتياجات الإجتماعية يتزايد بشكل متناسب مع إرتفاع مستويات المعيشة في الدول المتقدمة [2] .

و قد تم إتباع طريقتين لتحديد مقياس الإحتياجات الدنيا وهي :

<u>الطريقة الأولى :</u> تعتمد هذه الطريقة على دراسات المختصين في التغذية و الصحة و السكان و غيرهما للإحتياجات الأساسية للعمال و تقديرها تقديرا مجردا ، إلا أن هذه الطريقة صعبة و بطيئة .

<u>الطريقة الثانية :</u> تعتمد هذه الطريقة على دراسة ميزانية الأسرة للتعرف من خلال البيانات التي تعطيها هذه الدراسة على التكاليف الحقيقية لما يستهلكه العامل، غير أن هذه

---

[1]– يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق، صفحة 111 .

[2]– بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 51 .

الطريقة قد تكون عديمة الفائدة في البلدان السائرة في طريق النمو ، حيث تكون ميزانيات أسر العمال على العموم في مستوى دون القياسي و مثل هذا المستوى لا يمكن أن يكون المقياس الذي تحدد بموجبه الأجور الدنيا [1].

و لتحديد قياس الإحتياجات الدنيا بطريقة صحيحة و أقرب للواقع يتم الاعتماد على الطريقتين معا، و هذا من أجل جمع مزايا هاتين الطريقتين والحصول على قياس محدد أقرب لواقع إحتياجات العمال ، فيكون لدينا تصور لما يقدره الإختصاصيون من جهة ومعلومات تقديرية عن مستويات المعيشة السائدة و بتقريبها من بعضهما قد نصل إلى صورة أقرب إلى الحقيقة .

لقد حددت الدراسات التي أجيرت على الإحتياجات الأساسية للعمال على أنها تشمل أساسا التغذية، و السكن و ملحقاته، الملابس و أضافت إليها دراسات أخرى العلاج و الرعاية الطبية و التعليم ما لم تكن الدولة تكلفها مجانا، إلا أنه حتى هذا التحديد يترك مجالا واسعا للتقدير خاصة و أن بعض هذه الإحتياجات قد يصعب قياسه عمليا إذ أنه يخضع في شكله و مقداره لإعتبارات إجتماعية أكثر من خضوعه لتقدير علمي وفقا لمتطلبات جسم العامل البيولوجية[2] .

و قد إنتقدت هذه المعايير المعتمدة لتحديد الإحتياجات الأساسية للعمال ، فبالنسبة لتقدير الإحتياجات الأساسية للعمال من الغذاء فنجد بأن الدراسات قد انصبت على تقدير عدد السعرات، إلا ان هذا المعيار الأخير المعتمد لتحديد الإحتياجات الأساسية للعمال

---

[1]– يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق ، صفحة 113.

[2]– Cherifi Hassiba , le salaire minimum en Algérie , thèse de Doctorat en Sciences Economiques , Faculté des sciences économiques , des sciences de gestion et des sciences commerciales , Université d’Alger 3 , année universitaire 2013-2014 , page 124 .

في الغذاء قد تم أنتقاده من حيث أن تحديد القدر من السعرات يمكن الوصول إليه من أنواع مختلفة من الأغذية بعضها منخفض و الآخر مرتفع السعر، و من المؤكد أن الدرسات سوف تعتمد على الغذاء منخفض الثمن كأساس في حساب الأجر الكافي للمعيشة، إلا أن هذا لا يحدث بصورة مطلقة لأنه لابد من وضع عادات أسر العمال في الإعتبار [1].

و بالنسبة للإحتياجات المادية الأخرى فقد أنتقدت على أساس وجود قدر كبير من العناصر التحكمية التي تدخل في تحديد الأجور الدنيا، فليس هناك أي أساس فيزيولوجي مقبول لتقدير الإحتياجات الدنيا من الملابس التي يرد أمرها إلى الإعتبارات الإجتماعية و وبخصوص السكن و بالرغم من وجود عدة دراسات تبين الإحتياجات من هذا الأخير، إلا أنها تختلف حسب نمط المعيشة السائد في البلد[2] .

كما أن الوصول إلى قياس دقيق لهذه الإحتياجات المادية و تقدير الحد الأدنى للأجور على أساسه، لا يعنى أن العامل سينفق أجره هذا على الضروريات المادية فقط، إذ ثبت بالتجربة أن هناك أشياء قد لا تعتبر ضرورية لإشباع الحاجات المادية المباشرة للعامل و أسرته ، و لكنها تتقدم عليها لأنها ترضي شعوره بالراحة هو و أسرته .

أما بالنسبة الإحتياجات الإجتماعية فلها مفهوم نسبي، يجب تفسيره حسب العادات السائدة في المجتمع الذي ينتمى إليه العامل . فإذن التقديرات التي تتم لتحديد الإحتياجات المادية و الإجتماعية ليست مطلقة فهي تتأثر بالوقت و البلد، لأن ما يعتبر ضروريا في بلد ما يمكن أن لا يعتبر كذلك في بلد آخر و هذا راجع إلى الإعتماد على المستويات المعيشية العامة للبلدان التي قد ترتفع مع زيادة الكفاءة الإنتاجية أو تنخفض

---

[1]– يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق ، صفحة 114 .

[2]– يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، نفس المرجع ، صفحة 115 .

من بلد إلى آخر ،و غالبا ما تعالج هذه الحالة عن طريق إضافة منح على الأجر المقدر كحد أدنى لتغطية هذه الفروق .

و هناك إشكال آخر يتعلق بتحديد عدد أفراد أسرة العامل الواجب تغطية إحتياجتهم الأساسية بالأجر الأدنى، و لإختلاف حجم الأسرة قدرت العديد من الدول الإحتياجات الأساسية على أساس أسرة قياسية تعتبر ممثلة للأسر في ذلك المجتمع و قد تم إعتماد قياس على الأسرة التي تحتوى على خمسة أفراد[1]، إلا أن الأخذ بمتوسط العدد الذي يمكن للأسرة ان تتكون منه يعد إجحافا بالنسبة للعامل الذي يفوق عدد أفراد الأسرة التي يعولها هذا المتوسط .

لهذا فإن الأجر الذي يفى بالإحتياجات الدنيا إن أمكن تقديره بدقة رغم الصعوبات التي تتم التطرق إليها سيكون أكثر أو أقل مما يلزم لتغطية الإحتياجات الدنيا للأسر ذات الحجم المتباين .

و لتفادي هذا التباين إعتمدت الدول المتقدمة في دفع إعانات عائلية وفقا لنظم خاصة، تتحمل الدولة في الغالب عبئها كاملا أو بعضه أما الدول السائرة في الطريق النمو فلم تعتمد على هذا النوع من الإعانات و هذا بسبب ضعف إقتصادها و حتى في حالة تواجد مثل هذا النظام فإن ما يدفعه لا يغطى كامل إحتياجات الفرد[2] .

<u>2-قدرة صاحب العمل على الدفع :</u>

[1] – Cherifi Hassiba , le salaire minimum en Algérie , op cit, page 125 .

[2]– لمزيد من التفاصيل أنظر : يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق ، صفحة 116 و ما يليها .

المعيار الثاني الذي أعتمد لتحديد الحدود الدنيا للأجور هو قدرة أصحاب العمل على الدفع ، ذلك لأن أصحاب العمل لا يستطيعون دفع أجور تكلفهم أكثر من طاقتهم إلا لفترة مؤقتة تحت ضغط قوة النقابات العمالية أو رضوخا لقرار حكومي .

لا يمكن أهمال أهمية المعيار قدرة أصحاب العمل على الدفع في تقدير الحد الأدنى للأجور، إلا أنه شأنه شأن المعيار الأول المتمثل الإحتياجات الأساسية للعمال و أسرته إذ لا يوجد مقاييس متفق عليها لتقدير قدرة أصحاب العمل.

هناك ثلاث معايير معتمد لتحديد القدرة صاحب العمل وهي:

أ –وضع حد أدنى للأجور يوافق طاقة كل مؤسسة على حدى:

لا شك أن هذا المقياس يؤمن حماية للمؤسسات الصغيرة و حديثة النشأة في مواجهة الظروف التنافسية، و ذلك بعدم تحميلها أعباء كبيرة من خلال دفع أجور جد مرتفعة لعمالها تماشيا مع الأجور التي تدفعها المؤسسات الكبرى، غير أنه ينطوي على إقرار ديمومة الإستغلال في الوحدات غير الكفوؤة و الضعيفة في مواجهة ماليا و ينتهى إلى تقدير أجور في مستويات ضعيفة جدا، كما أن هذا المقياس سيؤدي بالنتيجة إلى معاقبة الإدارة الجيدة على نجاحها في تحقيق أرباح أكبر يخصص جزء كبير منها للأجور ، فإذا إعتماد على هذا المقياس لتحديد الأجور الدنيا غير مقبول وذلك لعدم تشجيع الشركات ذات الإنتاجية المرتفعة بها، وذلك برفع الأجور بها أكثر من غيرها[1].

ب –وضع حد أدنى لكل صناعة أو نشاط اقتصادي معين على المستوى الوطني :

إن الإعتماد على هذا المقياس سيؤدي إلى تجاوز بعض مساوئ المقياس الأول و هذا لكون أن هذا المقياس يكفل مراعاة ظروف كل قطاع و مدى إزدهاره و رواج

---

[1]– بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 54 .

منتجاته على حدى ، إلا أنه من ناحية أخرى سوف يؤدي الأخذ بهذا المقياس إلى النمو اللامتكافىء للاقتصاد الوطني، وبالتالي ظهور اختلالات هيكلية تؤدي إلى عدم تمفصل قطاعاته في شتى المجالات على المستوى الوطني [1].

ج –وضع حد أدنى للأجور موحد على مستوى وطني و لكل القطاعات:

قد يؤدي الأخذ بهذا المقياس إلى الإبتعاد عن مراعاة ظروف و تطور كل صناعة على حدى ، و يعتبر هذا المقياس أفضل معيار يمكن الإعتماد عليه لتحديد الأجور خاصة في الدول النامية و هذا ما أكده الدكتور " يوسف إلياس " ، فإن هذا المقياس يلائم الدول المتخلفة، إلا أن انعكاس الأجر على التكاليف وعدم القدرة على التوسع (الإستخدام الكامل) يؤدي إلى تحميلها في أسعار السلع الاستهلاكية بزيادة الأسعار(التضخم عن طريق التكاليف) ، مما يؤدي إلى ابتلاع هذه الزيادة في الأجور الإسمية [2].

إلا أن الدولة عند تحديدها للحد الأدنى للأجور العمال يجب أن تراعي في ذلك قدرة المؤسسات الصغيرة على دفع مثل هذه الأجور و ذلك بمراعاة ظروفها و قدرتها على الدفع فمتى ما أريد لهذه المؤسسات أن تستمر و تزدهر فإن مخطط السياسة الأجرية ينبغي عليه أن يقيس القدرة على الدفع بمقياس قدرتها الذاتية و العكس، و عليه فإن على المخطط أن يضع في حسابه عدد المؤسسات التي ستقلص نشاطها و المؤسسات التي ستختفي نهائيا عندما يقرر مستوى الحدود الدنيا للأجور، مع الأخذ بعين الإعتبار الدور المطلوب من هذه المؤسسات في مختلف مراحل التنمية الإقتصادية [3] .

[1]– سراج وهيبة، المرجع السابق ، صفحة 97 .

[2]– لمزيد من التفاصيل أنظر : يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق ، صفحة 118 و ما يليها .

[3]– يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، نفس المرجع ، صفحة 120 و ما يليها .

مهما كان المعيار المتبع لتقدير قدرة أصحاب العمل على الدفع لتحديد الحد الأدنى للأجور، فإنه لا يمكن تجاهل قدرة المؤسسة الصغيرة على الدفع، و عليه فإن الأجور المقدرة وفقا لهذا المعيار ستتعارض بشكل أو بآخر مع ما ينتهي إليه مقدار إحتياجات العامل الأساسية، مما يحد من فاعلية الحد الأدنى في أداء وظيفته .

و هناك من يرى أن أحسن معيار لمعرفة قدرة أصحاب العمل على الدفع هو الإعتماد على مقدار الأرباح التي حققتها المؤسسات فهو المعيار الأصلح لقياس قدرة المؤسسات ، إذ أن موازنات الربح و الخسائر تعطي صورة للوضع المالي للمؤسسات، إلا أن عملية تقدير أرباح المؤسسة يتعلق بالماضي القريب، بينما تقدير الأجور ينفذ في المستقبل و هو دون شك غير أكيد خاصة وأن مقدار الأرباح ليس دائما مستقرا فقد يزداد أو ينخفض في أي وقت و هذا ما يؤدي إلى عدم وجود مستوى ثابت في الأجور، و أكثر من ذلك فقد يصعب على ممثلي العمال الحصول على معلومات دقيقة حول قيمة الأرباح التي تتحصل عليها المؤسسة [1] .

قد ينطوي إستخدام معيار ربح المؤسسات على أثار سلبية في حالة وجود طلب كبير على منتجات هذه الأخيرة ، حيث مع إرتفاع الأرباح هذه الأخيرة قد يلزم أصحاب العمل على الزيادة في أجور العمال ، من ثم ينقلون العبء الذي يتحملونه نتيجة هذه الزيادة للمستهلكين على شكل زيادة أسعار منتاجتهم و ذلك من أجل إسترجاع ما فقدوه من نسبة الأرباح بسبب الزيادة في أجور العمال، لهذا فإن الزيادة في مستوى الأجور يكون لها أثر تضخمي و يكون المكسب الذي يحققه العمال في المؤسسات التي زادت فيها الأجور النقدية على حساب المستهلكين أنفسهم، لهذا فإن إحدى المشاكل المعقدة

[1]– بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 54 .

التي تواجه تحديد الأجور في أوقات التشغيل الكامل هي تحديد المستوى الذي تصبح بعدة زيادة الأجور النقدية مسببة للتضخم النقدي دون زيادة في الأجور الحقيقية للعمال [1].

3- معايير إقتصادية مختلفة :

لقد تم الإعتماد على مصالح طرفي عقد العمل كمعيار في تحديد الحد الأدنى للأجور إلا أن السياسة الأجرية تخرج في الحقيقة عن كونها تنظيما بحثا للعلاقة بين العامل و صاحب العمل بل تتعدى ذلك و تستلزم وضع إعتبارات أخرى في الحسبان عند تقدير الحد الأدنى للأجور .

فبإعتبار الحد الأدنى للأجور وسيلة لمواجهة الفقر و إعادة توزيع الدخل و الهدف الأساسي منه هو تقريب مستويات المعيشة السائدة في مجتمع ما ، و للوصول إلى هذا الهدف يجب أن تراعى مستويات معيشة الأصناف المختلفة عند تقدير الحد الأدنى لأجور العمال [2].

لا يكفي فقط تحديد الأجر الذي يغطى إحتياجات العامل ، بل لابد أيضا من مقارنة الأجور المقدرة بالأجور السائدة في الصناعات المختلفة بغية الوصول إلى أجور مماثلة للأعمال، حيث ترك الفكر الكلاسيكي هذه المهمة لسوق العمل لتقريريها من خلال المنافسة إذ تحدد مستويات الأجور المختلفة تنافسيا إلا أن هذا الدور تلاشي في الوقت

---

[1]- لمزيد من التفاصيل أنظر : يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق ، صفحة 120 و ما يليها .

[2]- Cherifi Hassiba , le salaire minimum en Algérie , op, cit, page, 126 .

الراهن لتدخل عوامل ذات أهمية كبيرة في هذا التحديد أهمها تأثير النقابات العمالية و التدخل التشريعي في تحديد الأجور[1] .

تحتاج الآثار المحتملة لمستويات الأجور الدنيا المقدرة على العمالة[2]، إلى مراعاة دقيقة، وأخيرا فإن متطلبات التنمية الإقتصادية يجب أن تنال قسطا وفيرا من العناية بحيث تجري موازنة دقيقة لمصالح كل من طرفي علاقة العمل و مصلحة المجتمع في تحقيق نمو إقتصادي تعود خيراته على أفراد المجتمع[3] .

تعتمد التشريعات على عدة معايير لتحديد الحد الأدنى للأجور و تسمى **بمعايير العدالة** les critères légaux تأخذها السلطات المعنية عند تحديد الأجور الدنيا و على العموم ترجع إلى معيارين أساسيين و هما:

1-) إجتماعي : متعلق بالإحتياجات الدنيا للعمال .

2-) إقتصادي : متعلق بالظروف الإقتصادية للبلد .

و في مقدمة هذه المعايير نجد التضخم / تكلفة المعيشة يليها الظروف الإقتصادية العامة و مستوى الأجور ، إحتياجات العمال، الإنتاجية، مستوى التشغيل، في الأخير قدرة المؤسسات على الدفع و إعانات الحماية الإجتماعية .

كما أن هناك عاملين يقسمان هذه الأهمية و هما:

1- بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 55 .

2- العمالة هو مصطلح يستعمل في الدراسات الإقتصادية و التي تعنى : تشغيل أو توظيف الموارد الاقتصادية في العملية الانتاجية .

3- لمزيد من التفاصيل أنظر : يوسف إلياس ،" الحد الأدنى من الأجور "، دراسة اقتصادية قانونية ، المرجع السابق صفحة 122 و ما يليها .

1-المكانة التي تشغلها إحتياجات العمال و عائلاتهم .

2-قدرة المؤسسات على الدفع .

فالوظيفية الأولى للأجر الأدنى هي حماية المستوى المعيشي للعمال ، حيث يظهر جليا أن إحتياجات العمال تؤخذ بشكل واسع، كما أن الأجر الأدنى في العديد من الدول يحدد بطريقة تجعله بمنأى عن تناقض القدرة الشرائية في حالة التضخم، فقدرة المؤسسات على الدفع تعكسها الإنتاجية و الوضعية الإقتصادية العامة، بالإضافة إلى أن إعانات الحماية الإجتماعية تحتم على السلطات المعنية أخذها بعين الإعتبار عند تحديد الأجور وفي نفس الوقت نجد أن للأجور الدنيا تأثير على الإعانات كإعانات البطالة و المتقاعدين و أيضا يجب تجنب قرارات السلطات المعنية التي تشكل خطرا على توازن الميزانية و كذا صناديق الضمان الإجتماعي [1].

إن مقارنة الأجر الأدنى بالتضخم في أغلب البلدان يحث على تجنب كل زيادات الأسعار المؤدية إلى إهتلاك القدرة الشرائية للأجور الدنيا .

تؤخذ البلدان المنخفضة les pays bas معيار التشغيل لكن بدون إدراج قيود أو أهداف مسطرة، في حين أن هناك حالة متطرفة تتمثل في أن تشريعات حوالي 20% من البلدان لا تؤخذ أي معيار عند تحديد الحد الأدنى للأجور، في الجهة المقابلة و بطريقة صارمة الإقتراب من معدل 2 % للتضخم في فرنسا يغير من تعديلات الحد الأدنى

[1]- بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 56 .

للأجور كما أن التشريع بأستوانا يقتضي تحديد أجر أدنى في مستوى 41 % من الأجر المتوسط [1].

إن التحليل المقارن بين التشريعات يوضح تباين البلدان حول إستعمالها لمعايير تحديد الأجور الدنيا كما أن تطبيقها يساهم في زيادة إضعاف التسوية التشريعية، ففي" الأرجواي uruguay " مثلا ضعفت الحكومة بين 1992-1995 من دور الأجر الأدنى و ذلك لتشجيع المفاوضات الجماعية في المؤسسة، مع العلم أن هذا الهدف غير موجود في التشريع المتعلق بالأجر الأدنى .

إن إستعمال المعايير يختلف من بلد لآخر بحسب الوضعية الإقتصادية و السياسة للبلد، كما أن الوضعية الإقتصادية عامل عال الغموض مقارنة بالمعايير الأخرى .

بعد أن حددنا أهم المعايير المعتمدة لتحديد الحد الأدنى للأجور سوف نحاول الإلمام بكل ما يخص تعديل هذا الحد الأدنى.

الفرع الثاني : تعديل الأجر الأدنى المضمون .

هناك أربعة مسائل طرحت حول الكيفيات التطبيقية للمراجعات و التي كانت محلا لاختلاف وجهات النظر و هي :

1-تكرار المراجعات.

2-وضعية إجراءات المراجعة .

---

[1] – François Eyraud et Catherine Saget , l'essentiel sur les salaires minimum dans le monde,op , cit , page 33.39

3-التبنى الأوتوماتيكي للمعدلات بفضل نظام التأشير .

4-أسس التعديلات.

و سوف ندرس كل حالة على حدى كما يلى :

1-تردد المراجعات:

ليتم تحديد تكرار مراجعات الأجور الدنيا بطريقة صحيحة يجب أن نعود للبحث عن حل مرضي بين الفوائد و الأضرار التي تحوي مراجعات متباعدة أكثر من المراجعات المتقاربة، إذ أن مراجعات الأجور الدنيا و البحث عن إتفاق حول تعديلات هذا الأخير تتطلب عدة وسائل، فإذا كانت المراجعات المتبعة متباعدة بشكل نسبي فإن الموراد المستغلة ستصبح ضئيلة خصوصا عند الإرتفاع المتزايد للمتطلبات الإقتصادية أو السياسية، ففي حالة المراجعة المتباعدة يكون لرئيس الدولة أو السلطة التشريعية نصيب مهم في إتخاذ القرار في حالة حدوث أي مشكل في الإقتصاد (التضخم) بسبب عدم مراجعة الأجور الدنيا.

و في ظل المراجعات المتباعدة و لتفادي إنطلاق سباق الأجور و الأسعار أي تسارع التضخم[1]، وجب أن يكون لدى العمال و أصحاب العمل دراية جيدة بالمعدلات الدنيا للأجور و هذا من أجل تسهيل تطبيقها.

ما هو مسلم به أن الأجور المتدنية لا يمكنها القيام بوظيفتها بشكل جيد و فعال إلا بواسطة المراجعات المتكررة لضمان حماية أساسية للعمال و ذلك بتأمين مستوى معيشي

---

[1]- التضخم: "هو الارتفاع في المستوى العام للأسعار" ويُقاس هذا المستوى العام بمتوسط سعر السلع و الخدمات في اقتصاد ما؛ وهو متوسط بين أسعار المستهلك والمنتج، وذلك الارتفاع لا يكون بالضرورة في جميع الأسعار، فحتى في أوقات التضخم الشديد فإن بعض الأسعار المعينة قد تكون -نسبيًا- ثابتة، والبعض الآخر قد ينخفض فعلا.

لائق لهم و لأسرهم ، إلا أنه من الصعب تحقيق هذه الغاية خاصة مع إنخفاض المستوى العام للأجور مقابل إرتفاع المستوى العام للأسعار المواد الإستهلاكية و التي تعتبر أصلا من الضروريات [1].

إن عملية مراجعات الحد الأدنى للأجور يختلف بشكل كبير من بلد لآخر ، فنجد مثلا كل من "الأرجنتين"، "أستراليا"، "بليجكا"، "البرازيل"، "فرنسا" تتم عملية المراجعة فيهم مرتين أو أكثر خلال السنة، و أما في "اليابان"، "إسبانيا"، "المكسيك" تكون المراجعة سنوية ، أما بالنسبة للدول النامية نجد أن عملية مراجعة الأجور الدنيا غير منتظمة و في مجال زمني يمتد لعدة سنوات [2].

إن لوتيرة التضخم أثر طبيعي على تكرار المراجعات، إذ عرفت بلدان إفريقية عديدة إنخفاضا نسبيا في التضخم لعدم تغير الأجور الدنيا و لفترة طويلة، على عكس ذلك تعاني "أمريكا اللاتينية " من تضخم عالي إلا أنها تراجع المعدلات الدنيا كل سنة، كما أن سوء الوضع المعيشي أدى بعدة بلدان إلى إجراء مراجعات متقاربة فتسارع التضخم في" كوستاريك" و "المكسيك "صاحبه تعديل في السياسة الأجرية ترجم بتعديلات سنوية بعدما كانت كل سنتين.

فقد تنبأ المرسوم الرئاسي لسنة 1978 في "الفلبين" بثلاث زيادات متتالية للأجور الدنيا لمدة سنتين، هذا ما سمح دون شك من معالجة السلبيات الناجمة عن تباعد المراجعات، فهي تفرض على العكس تحديد التعديلات خلال تنبؤات إقتصادية غير أكيدة[3] .

---

[1] – Cherifi Hassiba, le salaire minimum en Algérie , cit, op, page 128 .

[2]–– بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 59 .

[3]– بوشارب لامية ،نفس المرجع ، صفحة 60 .

2-وضعية إجراءات المراجعة :

إن للوضع الإقتصادي دور كبير في مراجعة الحد الأدنى للأجور بصفة متكررة ، إذ أن تحديد التوقيت المناسب للمراجعات الواجب القيام بها غالبا ما يسند للسلطات المعنية التي يمكنها الحرص على وضع المراجعات في ظروف إقتصادية مناسبة [1] .

إن إجراءات مراجعة المعدلات الدنيا لم يتم تحديدها في أي تشريع ، فمثلا التشريع الخاص بجاميكا ترك الأمر إلى اللجنة الإستشارية الدائمة للأجور الدنيا حيث تقوم بإجراء إختبار مستمر للمعدلات، وكذا صياغة مجموعة من التوصيات حول المراجعات التي وضعها دون تحديد أجل أو وضع معايير لهذا الإختبار، حيث تضمن هذه المنهجية القرارات المطلوبة في التوقيت المناسب ، إلا أن تأخر المراجعات في الدول النامية يحول دون تنفيذ الأهداف المتضمنة لتغيرات تحديد الأجور الدنيا.

و من المسلم به أن لأصحاب العمل و العمال دور كبير في إعادة مراجعة الأجور الدنيا ، فإن كانوا متفقين فإن هذا يسهل على السلطات المعنية مراجعة معدل الأجور ، و بالعكس إن كانوا متخاصمين على ذلك فهذا ما يؤدي بالسلطات المعنية إلى تأجيل هذه المراجعات ، خصوصا عند ضعف التمثيل النقابي للعمال، ولتجنب وضع كهذا فإن التنظيمات المتخصصة غالبا ما تتوقع عند تدخل التشريع على المستوى الإداري التنفيذ الفعلي لمراجعات الأجور الدنيا .

و تختلف طريقة المراجعة و زمنها من دولة إلى أخرى ، فمثلا في "البنغلاداش" يحدد التشريع الفترة اللازمة لمراجعات الأجور الدنيا، إذ يعاد إختبار المعدلات خلال سنة بشكل مبكر و ثلاث سنوات بشكل متأخر قبل أن يتم تنفيذها ، أما في "الإكوادور" فإن قانون العمل الخاص بها يحدد الأجور الدنيا على أن يتم مراجعتها كل سنتين على الأقل

---

[1] – Cherifi Hassiba , le salaire minimum en Algérie, op, cit, page 129 .

في حين أنه في" إسبانيا" يجب القيام بمراجعة سنوية في شهر أفريل ، إلا أن هذا التعديل يجب مراجعته بعد ستة أشهر في حال إرتفاع المؤشر الوطني لتكلفة المعيشة ب 5% أو أكثر [1] .

3-نظام التأشير:

إن مراجعات الأجور بطريقة أوتماتيكية أي آلية كدالة لمؤشر إحصائي مثل أسعار الإستهلاك أو مؤشر الأجور المتوسطة ، هي عبارة عن عملية المقايسة أي التأشير ونعني بمقايسة الأجور بالأسعار ربط تطور مستوى الأجور بمستوى الأسعار وفق علاقة رياضية متمثلة في قسمة الأجور على الأسعار، إذا هي عملية تحمي الأجور وفق هذه الصيغة من التآكل و الإهتلاك .

للتأشير دور هام في حالة التضخم المرتفع و المستمر، إذ يعتبر الوسيلة الوحيدة لضمان مراجعات أكثر تكرارا للوقاية من الإهتلاك الكبير في القدرة الشرائية للأجور الدنيا، إذ يعتبر الهدف الأساسي لنظام الأجور الدنيا في محاربة الفقر و هذا من خلال وضع أرضية للتعويضات بتكييف الأجور المنخفضة مع تطور الأسعار و كذا التعويضات بصفة مستمرة دون تأخيرها[2] .

يمكن الحفاظ على إجراء التأشير في حال توفر تنمية إقتصادية يصاحبها الحفاظ على القيمة الحقيقية للأجور بل تتعدى إلى التطور التدريجي لها، وفي كل الحالات التأشير يحد من مخاطر الخلاف حول مبلغ التعديلات خاصة قبل تحديدها ، و عليه يمكن ربط التأشير بعدة مشاكل و منها :

---

[1]- بوشارب لامية ، المرجع السابق ، صفحة 61 .

[2]- بوشارب لامية، نفس المرجع ، صفحة 62 .

1-القيمة الحقيقة للأجور .

2-الوضع النسبي للأجور الدنيا في تركيبة التعويضات .

إن صيغ التأشير تعارض خاصية الجمود، و الذي يمكن إستبعاده في أغلب الحالات فعندما يكون تحديد الأجور أداة للسياسة الإقتصادية الكلية، تلتزم الدولة بالحفاظ على تحديد فترة للمراجعات عوض مبلغ للتعديلات، فإذا كان لتحديد المعدلات الدنيا أثر معتبر على المستوى المتوسط للتعويضات فإنه يخشى أن لا يكون التأشير عاملا للتضخم فحسب و إنما يسرع كذلك من نمو الأجور مقارنة بالأسعار مما يسرع من حلقة أجر-سعر كما أن صيغ التأشير لا يمكن إعتبارها ملائمة عند وضع الأجور الدنيا فقط كأرضية للتعويضات ، ففي هذه الحالة القيمة الحقيقية للأجور لا يمكن الحفاظ عليها بسبب عشوائية الظروف الإقتصادية .

في الأخير إن مبدأ التأشير يمكن أن يشكل نزاع إذا لم يوجد إتفاق حول المستوى النسبى للأجور الدنيا في السلم الوطني للتعويضات[1] .

4-أسس التعديلات :

عند القيام بعملية المراجعات الدورية للأجور يجب في الأصل الأخذ بكل المعايير المستخدمة في لتحديده، إلا أن الواقع يثبت عدم إستعمالها في كل مراجعة لتعقد تطبيقها.

و من بين المعايير الأكثر إستعمالا لتعديل الأجور نجد :

أ-تطور أسعار الإستهلاك .

ب- تطور الأجور و المداخيل الحقيقية .

[1] – Gerald star ,la fixation des salaire minima , op , cit , page 120 .

أ-تطور أسعار الإستهلاك :

يعتبر معيار تطور أسعار الإستهلاك من بين المعايير التي تطرح مشاكل أقل مقارنة بمعيار تطور الأجور و المداخيل الحقيقية، إذ أن سهولة تطبيقها يسمح بتبني قاعدة رشيدة في إتخاذ القرار، واقعية و بسيطة .

تكون مؤشرات تكاليف المعيشة أو ما يسمى بأسعار الإستهلاك موضوعا للعديد من الإنتقادات حيث توضع لأجل الفئة المعنية كدالة لنفقاتها، و لكون المؤشرات أعدت في الغالب لأهداف متعددة فمن النادر أن يتم أخذهم عند تحديد الأجور الدنيا، فخصائص الفئة المعنية لا تشبه الفئة المستفيدة من تغيرات الحد الأدنى للأجور من جهة، و من جهة أخرى فإن تركيبة النفقات تختلف هي الأخرى، و عليه يجب تغيير المؤشر الواجب إستعماله كأداة لتعديل الأجور الدنيا [1].

ب-تطور الأجور و المداخيل الحقيقية :

رغم أهمية معيار تطور أسعار الإستهلاك في تحديد ضرورة تعديل الحد الأدنى للأجور إلا أنها لا تمثل القاعدة الوحيدة لذلك ، فإذا كانت تعديلات الأجور الدنيا مشاركة في التنمية الإقتصادية ، فإن الأجراء المتقاضون لهذه المعدلات يشتكون من إنخفاض ثابت في أجورهم مقارنة بالأصناف المهنية الأخرى ، و عليه لابد من حين لأخر إجراء تعديلات تؤدي إلى رفع القدرة الشرائية للأجور الدنيا و في هذا الصدد نذكر الإصلاح الفرنسي سنة 1970 حيث تم وضع SMIC سنة 1950، الذي عرف سلسلة من الزيادات كدالة لتطور الأسعار المناسب لارتفاعات القدرة الشرائية ، بالرغم من أن تغيرات قيمته إنخفضت مقارنة بالأجور المتوسطة[2].

---

[1] – Gerald star ,la fixation des salaire minima ,op,cit , page 125 .

[2] – Gerald star ,la fixation des salaire minima ,op,cit , page 122 .

إلا أنه في سنة 1970 تم إستبدال مصطلح SMIG ب SMIC و هذا من خلال قانون 2 جانفي 1970، حيث أن SMIG حافظ على القدرة الشرائية في حين أن SMIC أستعمل كأداة لإعادة توزيع ثمار النمو، فضلا على تأمين القدرة الشرائية للأجراء ذوي الدخول المنخفضة و منه مشاركة هذه الأخيرة في التنمية الإقتصادية للبلد .

إن هذا التغير في التسمية أي استبدال مصطلح SMIG الذي يعتبر الستاتيكى بمصطلح SMIC الذي يعتبر ديناميكي يساهم بالضمان الفعلي المنتظم لثمار التقدم [1]، إذ أن SMIC يحدد كل سنة على أساس تحليل الحسابات الإقتصادية الوطنية، و حسب الظروف الإقتصادية العامة بصفة تضمن له إرتفاع سنوي في القدرة الشرائية التي لا يمكن أن تقل عن نصف إرتفاع القدرة الشرائية للأجور الساعية المتوسطة .

فرفع القدرة الشرائية للأجور الدنيا يطرح حسب أهميتها مشاكل مختلفة في البلدان المتقدمة و كذا عند الدول النامية، حيث أن الدول المتقدمة تعتمد على تطور الإنتاجية المتوسطة لزيادة الأجور المتوسطة أي القيمة الحقيقية ، فلا وجود لتسارع التضخم إذا عرفت كل الأصناف المهنية نفس الزيادة في المداخيل في ظل مرونة أسعار السلع و الخدمات [2].

بعد أن عرضنا أهم المسائل الخاصة بماهية الأجر الأدنى في المحبث الأول سوف ننتقل في المبحث الثاني إلى معالجة تحديد الأجر الأدنى المضمون .

---

[1] – INSEE–LAISONS SOCAILES– DRAES , politique de rémunration, n°8 , Paris , 1997 page 174 .

[2] – Gerald star ,la fixation des salaire minima , op, cit ,p 122.

المبحث الثاني : تحديد الأجر الأدنى المضمون .

كما وضحنا سابقا إن قضية الأجور تعتبر من أهم القضايا التي أصبحت تواجه معظم الدول بغض النظر عن مستويات النشاط الاقتصادي فيها،إذ اصبح الاقتصاد المعاصر يسمى عند البعض باقتصاد الأجور، وقد أخذ الحد الأدنى للأجور جزءا كبيرا من هذه الإهتمامات وارتبط بالفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل بلد، و عليه سوف نتطرق في المطلب الأول إلى الإهتمام بتحديد الأجر الأدنى دوليا، و ذلك من خلال دراسة منظمة العمل الدولية و العربية و إعطاء بعض الأمثلة عن تحديده في بعض الدول ، أما المطلب الثاني سنخصصه لتحديد الأجر الأدنى في الجزائر .

مطلب الأول : تحديد الأجر الأدنى المضمون على مستوى الدولي .

لقد حظى موضوع الأجر الأدنى بإهتمام كبير سواء على المستوى العالمي من طرف المنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية و أيضا من منظمة العمل العربية (الفرع الأول) وعلى المستوى الداخلي للدول، فقد اهتمت كل لدولة بسن قوانين خاصة تنظم الأجر الأدنى (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تحديد الأجر من طرف المنظمات الدولية .

سنتطرق في هذا الفرع أولا إلى منظمة العمل الدولية ثم نتطرق بعد ذلك إلى منظمة العمل العربية.

1-منظمة العمل الدولية:

لقد إهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع الأجور منذ إنشائها [1]، و كما نعلم أن إتفاقيات[2]و توصيات [3]العمل الدولية هي بمثابة القانون الدولي للعمل ، و أن هذه

[1]– **منظمة العمل الدولية :** هي منظمة أممية تعمل على ضمان تطبيق الحقوق الأساسية في العمل، والمساعدة على توفير مناصب الشغل للرجال والنساء على حد سواء، وتقوية الحوار بين مختلف الأطراف المهنية. يبلغ عدد أعضائها 185 دولة و قد تأسست هذه المنظمة عام 1919 و ثم تحولت إلى وكالة متخصصة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة بعد نهاية الحرب العالمية الثانية و بالضبط عام 1946، و يوجد مقرها الرئيسي بمدينة جنيف السويسرية، ولديها نحو أربعين مكتبا جهويا في مناطق مختلفة بالعالم، و من الأهداف الإستراتيجية لهذه المنظمة نذكر ضمان احترام الحقوق الأساسية في العمل، والمساعدة على توفير مناصب الشغل للرجال والنساء على حد سواء، وذلك إلى جانب ضمان الحماية الاجتماعية لكل العامل، وتقوية الحوار بين مختلف الأطراف المهنية، و لتحقيق أهدافها تقوم المنظمة بوضع المعايير الدولية الخاصة بالعمل على شكل إتفاقيات وتوصيات تحرص على إنجاح العلاقة بين المهنيين من خلال بناء منظومات قانونية تضمن حرية تكوين المنظمات، و حرية الانتماء، و المساواة في الفرص و المعاملة، و تنظيم عدد ساعات العمل، و غيرها من المعايير التي تؤطر العلاقة بين العمال و أرباب الشركات و المؤسسات.
و تتشكل المنظمة من هيكل ثلاثي يجعل جميع القرارات التي تتخذها هيئاتها قرارات تُمثّل وجهات نظر أصحاب الأعمال و العمال والحكومات، فيعتبر المكتب الدولي للعمل، الذي يوجد مقره بجنيف السويسرية، السكرتارية العامة للمنظمة، و لديه مكاتب جهوية في أربعين دولة تعمل على تنفيذ قرارات المنظمة و مراقبة تطبيقها.ينتخب مدير عام المكتب من طرف مجلس الإدارة لخمس سنوات قابلة للتجديد، و كذا لدى المنظمة محكمة إدارية تعمل على فحص الطلبات و الإلتمسات المقدمة من طرف موظفي المكتب الدولي للعمل، و باقي المنظمات الدولية التي تعترف بالسلطة القضائية للمحكمة، و لدى المنظمة معاهد أبحاث و مراكز دراسات تعمل على دراسة التطورات التي يعرفها مجال الشغل في العالم، و المساعدة على بلورة قواعد مهنية جديدة تضمن مصالح الجميع سواء كانوا دولا أم منظمات أم شركات أم عمالا.

[2]– **إتفاقيات العمل الدولية** :وهي الاتفاقيات التي تصدر عن مؤتمر العمل الدولي .وقد أصدرت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها إلى غاية 2007 حوالي 188 اتفاقية دولية، شملت مختلف جوانب علاقات العمل، وظروف العمل، وبعض المبادئ المختلفة التي فرضتها التطورات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف الدول .وقد صادقت الجزائر على 57اتفاقية في مختلف المجالات ، و لمزيد من التفاصيل أنظر : الطيب فرجان ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، الفرع القانون الدولي لحقوق الإنسان ، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية ، كلية الحقوق السنة الجامعية 2010–2011 ، صفحة 33 و ما يليها.

[3]– **التوصيات** :وهي غير ملزمة للدول، ولا تحتاج إلى تصديق حتى يؤخذ بها من قبل الدول الراغبة في تطبيقها، وهي عبارة عن رغبات المنظمة في المسائل التي يصعب الاتفاق حولها حتى تتخذ بشأنها معاهدة وقد بلغ عدد التوصيات

الإتفاقيات و التوصيات تساهم مساهمة فعالة في تحديد محتوى و مضمون التشريعات لتنظيم الحد الأدنى للأجور.

لقد إعتمد مؤتمر العمل الدولي عام 1928 الإتفاقية رقم 26 و التوصية رقم 30 بشأن أجهزة الحد الأدنى للأجور ، و هذا بعد عملية الإستقصاء الذي قام به مكتب العمل الدولي في بداية العشرينات في القرن الماضي. إلا أن هاتان الوثيقتان لا تغطي القطاع الزراعى الذي سن من أجله عام 1951 الإتفاقية رقم 99 و توصية رقم 89. وتجدر الإشارة إلى أن كلا من الإتفاقيتين سواء رقم 26 أو رقم 99 لا تضعان القواعد بشأن مستوى الأجور في حد ذاتها، و لكنهما تقتصران على تحديد طرائق تعيين الحد الأدنى للأجور ومع ذلك فإن التوصيتين اللتين تكملان هاتين الإتفاقيتين تضعان عددا من المعايير الواجب إتباعها عند تحديد هذه الأجور، و هناك أيضا أحكاما أخرى تتعلق بتحديد الحد الأدنى للأجور قد وردت في وثائق تخص فئات محددة من العمال، مثال عمال البحر، و عمال الإقليم الخاضع للإستثمار وعمال المزارع ، و نجد كذلك في الوثائق المتعلقة بالسياسة الإجتماعية أحكاما أكثر عمومية حول تحسين مستويات المعيشة، و في أواخر الستينات من القرن الماضي، فرضت مسألة مراجعة الإتفاقية رقم 26 و التوصية رقم 30 لعام 1928 ذاتها، و هذا راجع لكون هذه النصوص تقتصر على إيجاد الطرق التي تسمح بتعيين الأجور الدنيا دون أن تقتصي التعيين الفعلي لهذه الأجور، لذا فقد تم إعتماد المؤتمر العام الإتفاقية رقم 131 و التوصية رقم 135 لسنة

التي أصدرتها منظمة العمل الدولية 199 توصية إلى غاية نهاية 2007 ، إذ تنشر المنظمة هذه التوصيات التي يمكن للدول أن تطبقها أو تأخذ بأحكامها دون أن تكون ملزمة بذلك، كما يمكن لبعض هذه التوصيات أن تصبح فيما بعد اتفاقيات عندما تكتمل صياغتها بالشكل الذي توافق عليه أغلبية الدول، لتصبح ملزمة بعد استكمال الإجراءات الدستورية المعمول بها في تنفيذ الاتفاقيات الدولية ، و لمزيد من التفاصيل أنظر : الطيب فرجان ، المرجع السابق ، صفحة 39 و ما يليها .

1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور والمسائل المرتبطة بها و بوجه خاص بالنسبة للدول النامية، و سيتم التطرق إلى كل هذا بالتفصيل .

أما بالنسبة للتقارير السنوية لمنظمة العمل الدولية فقد أكدت في التقرير الأخير لسنة 2017/2016 تحت عنوان *" عدم المساواة في الأجور في أماكن العمل "* إلى تراجع نمو الأجور العالمية إلى أدنى المستويات خلال 4 سنوات الأخيرة، حيت تراجع من 2.5 إلى 1.7 في المائة عام 2015، و قد أكدت منظمة العمل الدولية في تقريرها السنوي لسنة 2012/2011 على دعوتها للدول الأعضاء في المنظمة و البالغ عددهم 185 دولة لإعتماد سياسة الحد الأدنى للأجور بإعتبارها السبيل إلى توفير العيش الكريم للعمال وأسرهم و مراعاة إحتياجاتهم الأساسية و حماية العاملين من إنخفاض أجورهم دون وجه حق و الحد من مشكلات الفقر و توفير الحماية الإجتماعية للمستخدمين المستضعفين .

أ–الإتفاقية رقم 26[1] و التوصية رقم 30[2] بشأن أجهزة الحد الأدنى للأجور (في صناعة و التجارة) لعام 1928.

تنص المادة 1 و 2 من الإتفاقية رقم 26 على أن تتعهد كل دولة عضو من منظمة العمل تصادق على هذه الإتفاقية بإنشاء أو الحفاظ على الأجهزة التي تسمح بتحديد الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعمال الذين يعملون في الصناعات [3]، و ذلك حيثما

---

[1]– إعتمدت الإتفاقية رقم 26 تحت عنوان " إتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور" في 16 جوان 1928 و دخلت حيز النفاذ في 14 جوان 1930،

[2]–توصية رقم 30 تحت عنوان " توصية تطبيق آلية الحدود الدنيا للأجور" ، أعتمدت هذه التوصية في 16 جوان 1928.

[3]– و هي عبارة تغطي الصناعات التحويلية و التجارة، أو في شريحة من الصناعات في المنازل.

لا تكون ثمة نظم فعالة لتحديد الأجور عن طريق العقود الجماعية أو غيرها و حيثما تكون تلك الأجور منخفضة بصورة غير إعتيادية، و للدولة العضو المصادقة على الإتفاقية الحرية في أن تقرر أيا من المهن أو فروع المهن و بخاصة في الصناعات المنزلية ، تطبق عليها طرق تعيين الحد الأدنى للأجور ، و يتم ذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل و العمال في تلك المهن أو الفروع المهن إن وجدت مثل هذه المنظمات و للدولة العضو كذلك الحرية في تقرير طبيعة و شكل أجهزة الحد الأدنى للأجور ووسائل تطبيقها ، و ذلك مع الإلتزام بالشروط التي حددتها المادة 3[1] من هذه الإتفاقية كما يلى :

أ) تشاور الدولة مع ممثلي أصحاب العمل و العمال المعنيين بما فيهم ممثلي منظماتهم إن وجدت، و ذلك قبل تطبيق تلك الطرق على مهنة أو فرع معين من المهنة.

ب) وجوب إشتراك العمال و أصحاب العمل الذين يعنيهم الأمر في تطبيق تلك الطرق وذلك بالشكل و في الحدود التي يعينها التشريع الوطني، على أن يمثل الطرفان في جميع الأحوال بعدد مماثل من المندوبين.

ج) يكون الحد الأدنى الذي يقرر الأجور ملزما لأصحاب العمل و العمال المعنين ، و عدم جواز تخفيض ذلك الحد سواء عن طريق إتفاق فردي أو عقد جماعي ما لم ترخص السلطة المختصة بموجب تصريح عام أو خاص .

---

[1]– لمزيد من تفاصيل أنظر: المادة 3 من الإتفاقية رقم 26 ، نسخة العربية ، موقع تحميل نص الإتفاقية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c026.pdf، الثلاثاء 6 سبتمبر 2016 .

و تنص أيضا المادة 4 [1] من نفس الإتفاقية على أن تتعهد الدولة المصادقة بإتخاذ الإجراءات الضرورية عن طريق نظام الرقابة و العقوبات ، و هذا من أجل ضمان تعريف أصحاب العمل و العمال المعنيين بالمعدلات الدنيا للأجور المقررة ، و أن الأجور المدفوعة فعلا لا تقل عن هذه المعدلات الدنيا إذا كانت تلك المعدلات واجبة التطبيق، و للعامل الذي ينطبق عليه نظم الحد الأدنى للأجور و يعطى أجرا يقل عن هذا الحد ، الحق في إسترداد الفرق بين ما يتقاضاه فعلا و ما هو مقرر له كحد أدنى ، و ذلك بإتباع طرق قضائية أو قانونية أخرى خلال المدة التي يحددها التشريع الوطني .

و في الأخير تنص المادة 5 [2]من الإتفاقية رقم 26 على أنه يجب على الدول المصادقة على الإتفاقية أن تقدم تقريرا سنويا لمكتب العمل الدولي يتضمن قائمة بالمهن أو فروع المهن التي وضع بشأنها الحد أدنى للأجور مع بيان طرق تطبيق ذلك و نتائجه وموجزا يتضمن الأرقام التقريبية لعدد العمال الذين يشملهم هذا النظام ، و معادلات الحد الأدنى للأجور ، مع بيان أهم الإجراءات الأخرى التي تتخذ بشأن الحد الأدنى للأجور.

أما فيما يتعلق بالتوصية رقم 30 لسنة 1928 ، فإنها تستكمل عناصر الإتفاقية رقم 26 من حيث إيرادها عددا من المبادىء و القواعد العامة التي تثبت من الممارسة و التجربة أنها تعطى أفضل النتائج في هذا الشأن، و تدعو التوصية إلى إجراء الإستقصاءات اللازمة بالنسبة لكل صناعة ، أو جانب من صناعة يطالب فيها أصحاب العمل أو العمال بتطبيق طرق تحديد الحد الأدنى للأجور، و يدلون بمعلومات تثبت للوهلة الأولى أنه ليس هناك نظام فعال لتحديد الأجور، و أن هذه الأجور هي بوجه

---

[1] – لمزيد من التفاصيل أنظر: المادة 4 من الإتفاقية رقم 26 ، النسخة العربية ، موقع تحميل نص الإتفاقية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c026.pdf . الثلاثاء 6 سبتمبر 2016 .

[2]– لمزيد من التفاصيل أنظر: المادة 5 من الإتفاقية رقم 26 ، النسخة العربية ، موقع تحميل نص الإتفاقية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c026.pdf . الثلاثاء 6 سبتمبر 2016 .

خاص منخفضة إنخفاضا كبيرا[1]، و تشدد التوصية على مراعاة الصناعات أو أقسام الصناعات التي يغلب فيها إستخدام النساء .

وضمانا لدعم فاعلية تطبيق المعدلات التي قد تتحدد ، ترى التوصية أنه من المرغوب فيه إشراك أصحاب العمل و العمال المعنيين إشراكا مباشرا و على قدم المساواة في المناقشات و إتخاذ قرارات الأجهزة المختصة بتحديد الأجور ، و ذلك عن طريق مندوبين متساوين عددا و تصويتا ، و في جميع الأحوال إذا خول أحد الطرفين حق التمثيل في هذه الأجهزة ، فإن الطرف الأخر يجب أن يمثل على قدم المساواة [2].

و عند تحديد المعدلات الدنيا للأجور يجب على الأجهزة المكلفة بتحديد الأجور ضمان مستوى معيشى مناسب للعمال المعنيين، و في كافة الحالات يجب مبدئيا الرجوع إلى معدلات الأجور المحددة للأعمال المماثلة في الصناعات التي نظم فيها العمال تنظيما كافيا و عقدت فيها إتفاقيات جماعية فعالة، أما إذا لم يكن من الميسور الرجوع إلى هذا المعيار فيجب الرجوع إلى المستوى العام للأجور في البلد أو في المنطقة المعنية، كما يجب وضع أحكام تنص على إعادة النظر في المعدلات الدنيا للأجور التي حددتها الأجهزة المكلفة بتحديد الأجور ، عندما يبدي العمال أو أصحاب العمل الأعضاء في هذه الأجهزة الرغبة في ذلك و ضمانا لحماية أجور العمال المعنيين ، و تفاديا للأخطار التي قد يتعرض لها أصحاب العمل نتيجة منافسة غير عادلة ، فإن الإجراءات التي يراد بها التثبت عن عدم صرف أجور تقل عن الحدود الدنيا للأجور الموضوعة يجب أن تتضمن :

---

[1]– لمزيد من تفاصيل أنظر: ألف أولا 1 من نص التوصية رقم 30 ، نسخة العربية ، موقع تحميل نص التوصية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R30.pdf .الإثنين 12سبتمبر 2016 .

[2]– لمزيد من تفاصيل أنظر: ألف ثانيا 1 من نص التوصية رقم 30 ، نسخة العربية ، موقع تحميل نص التوصية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R30.pdf . الإثنين 12 سبتمبر 2016 .

أ) ترتيبات لإطلاع أصحاب العمل و العمال بالمعدلات المعمول به.

ب) رقابة رسمية على المعدلات التي تدفع فعلا.

ج) عقوبات في حالة مخالفة المعدلات المقررة و إجراءات من شأنها تجنب مثل هذه المخالفات [1].

و أخيرا فإن نص التوصية رقم 30 يلفت إهتمام الحكومات على وجوب دفع الأجر المتساوي في القيمة بغض النظر عن جنس الشخص الذي يؤديه، و هو المبدأ الذي تكرسه المادة 41 من دستور منظمة العمل قبل تعديله عام 1946[2] .

ب-الإتفاقية رقم 99[3] ، و التوصية رقم 89 [4] بشأن طرائق تحديد الحد الأدنى للأجور (في الزراعة) لعام 1951 .

تستلهم الإتفاقية رقم 99 الكثير من أحكامها من الإتفاقية رقم 26 التي تم معالجتها سابقا ، إلا أن هذه الإتفاقية تركز على المنشآت الزراعية و الحرف المتصلة بها، ومع ذلك فإنها تترك للدول حرية إستبعاد بعض الفئات من الأشخاص مثل أفراد أسرة المزارع

1- لمزيد من التفاصيل أنظر: ألف رابعا من نص التوصية رقم 30 ، نسخة العربية ، موقع تحميل نص التوصية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R30.pdf . الإثنين 12 سبتمبر 2016 .

2- لمزيد من التفاصيل أنظر: باء من نص التوصية رقم 30 ، نسخة العربية ، موقع تحميل نص التوصية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R30.pdf . الإثنين 12 سبتمبر 2016 .

3 – إعتمدت الإتفاقية رقم 99 تحت عنوان " إتفاقية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة "في تاريخ 28 جوان 1951 ، دخلت حيز النفاذ في 23 أوت 1953، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 .

4- إعتمدت التوصية رقم 89 تحت عنوان " توصية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة " في تاريخ 28 أوت 1951 .

الذين يعملون معه، و تجيز الإتفاقية دفع جزء من الحدود الدنيا للأجور في صورة بدل عيني و ذلك في ظل بعض الشروط و الضمانات [1].

و أيضا المادة 3 تمنح للدول المصادقة على الإتفاقية حرية تقرير طرق تحديد الحد الأدنى للأجور و كذلك سبل تطبيقها ، و ذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا إن وجدت مثل هذه المنظمات، و تقر الإتفاقية مبدأ مشاركة أصحاب العمل و العمال المعنيين على أساس المساواة التامة في تطبيق طرق تحديد الأجور الدنيا أو بالتشاور معهم، كما تكرس الإتفاقية الصفة الإلزامية للحد الأدنى للأجور، و تنص من جهة ثانية على أنه يجوز للسلطة الوطنية المختصة أن تسمح بإستثناءات معينة و ذلك في حالات فردية و عند الضرورة حتى لا تضيق فرص تشغيل العمال المتخلفين جسمانيا أو عقليا[2] .

و أخيرا تنص الإتفاقية في المادة 5 على ضرورة أن ترفع كل دولة مصادقة عليها تقريرا دوريا إلى المدير العام الدولي تبين فيه التطبيق العملي للإتفاقية .

فيما يتعلق بالتوصية رقم 89 التي تكمل الإتفاقية 99 فإن أهميتها تتمثل في تأكيدها على ضرورة تمكين العمال الذين يهمهم الأمر من الإحتفاظ بمستوى مناسب للمعيشة و تبين التوصية الأسس التي يجب أخذها بعين الإعتبار عند تحديد الفئات الدنيا للأجور ، و هي تكاليف المعيشة و القيمة العادلة و المعقولة للخدمات المؤداة ، و الأجور المدفوعة عن الأعمال المماثلة أو التي يمكن مقارنتها بموجب الإتفاقيات الجماعية في الزراعة والمستوى العام للأجور المستحقة عن عمل، و يمكن مقارنة مستوى

---

[1]– لمزيد من التفاصيل أنظر المادة 1 و 2 من الإتفاقية رقم 99 ، موقع لتحميل نص الإتفاقية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c099.pdf . السبت 24 سبتمبر 2016.

[2] – لمزيد من التفاصيل أنظر المادة 3 من الإتفاقية رقم 99 ، موقع لتحميل نص الإتفاقية http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c099.pdf . السبت 24 سبتمبر 2016 .

ما ينطوي عليه من مهارة في صناعات أخرى في المناطق التي يكون عمالها منظمين تنظيما كافيا [1].

و لقد أعادت هذه التوصية بعض النقاط الرئيسية الواردة في التوصية رقم 30 لسنة 1928 ، و خاصة فيما يتعلق بالإستقصاءات المطلوب القيام بها و المشاركة المباشرة والمتساوية لأصحاب العمل و العمال في تعيين الحد الأدنى للأجور ، و أعادت النظر في الفئات الدنيا للأجور في فترات دورية مناسبة و الترتيبات الخاصة بالإعلان عن الفئات الدنيا للأجور المقرر دفعها و الرقابة الرسمية على هذه الأجور ، و فرض عقوبات على الإنتقاص من الفئات النافذة و المحددة مع إتخاذ التدابير الكفيلة بمنع هذا الإنتقاص .

و أخيرا في الحالات التي يكون فيها العمال في وضع لا يستطيعون معه بصورة فردية إسترداد أجورهم المستحقة طبقا للفئات الدنيا المقررة عن طريق الإجراءات القضائية أو المناسبة ، فإن التوصية تؤكد على أنه يجب تهيئة أية تدابير أخرى يمكن إعتبارها فعالة لتحقيق هذا الغرض .

ج-الإتفاقيتان رقم 82 لسنة 1947 [2] و 117 [3] لسنة 1962 بشأن السياسة الإجتماعية.

---

[1]- لمزيد من التفاصيل أنظر : أولا 1 و 2 من توصية رقم 89 ، موقع تحميل التوصية رقم 89 http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R89.pdf . الإثنين 26 سبتمبر 2016 .

[2]- إعتمدت الإتفاقية رقم 82 تحت عنوان " إتفاقية بشأن السياسة الإجتماعية في الأقاليم التابعة " في 11 جوان 1947 دخلت حيز النفاذ في 19 جوان 1955 .

[3]- إعتمدت الإتفاقية تحت عنوان " الإتفاقية بشأن الأهداف و المعايير الأساسية لسياسة الإجتماعية " في 22 جوان 1962، دخلت حيز النفاذ في 23 أفريل 1964 .

تتناول هاتان الإتفاقيتان بوجه عام الأهداف والمستويات الأساسية للسياسة الإجتماعية كما تتضمنان أحكاما مختلفة حول أجور العمال ، و منها بعض الأحكام التي تتعلق بتحديد المعدلات الدنيا للأجور و تستلهم المبادئ المنصوص عليها في الوثائق السارية حول طرائق تحديد الحد الأدنى للأجور التي تناولها سابقا.

كما تنص هاتان الإتفاقيتان بصور أكثر عمومية على أن " تحسين مستويات المعيشة يجب أن يعتبر هدفا رئيسيا لخطط التنمية الإقتصادية " ، كما تنصان بصفة خاصة على إجراءات تهدف إلى تأمين الظروف للمنتجين المستقلين و الأجراء بما يكفل لهم تحسين مستوى معيشتهم بجهودهم الذاتية و يحفظ لهم حد الأدنى من مستوى المعيشة.

د–النصوص المتعلقة بفئات خاصة من العمال : (عمال البحر و عمال المزارع).

إن الإتفاقية رقم 93 [1]بشأن الأجور و تحديد ساعات العمل على متن السفن و تجهيز العاملين التي تمت مراجعتها أكثر من مرة و آخرها عام 1958، تعتبر الوثيقة الوحيدة الصادرة عن منظمة العمل الدولية و التي تحدد في قسمها الثاني الباب الأول مبلغا معينا كحد أدنى للأجر، و هذا المبلغ نص عليه بالجنيهات الإنجليزية أو الدولارات الأمريكية ويمكن أن يكون الأجر بعملات بلد أخر، كما تتضمن الإتفاقية أحكاما خاصة حول سعر التعادل لهاتين العملتين، أما السبب الذي دعا إلى التفكير في إمكانية تحديد حد أدنى للأجور في المجال البحري فإنه يرجع إلى غلبة العنصر الدولي في هذا الشأن بشكل كبير بيد أن هذه المحاولة باءت بالفشل ، إذ أن الإتفاقية لم تستوفي الشروط اللازمة لدخولها حيز التنفيذ .

[1]– إعتمت الإتفاقية رقم 93 تحت عنوان " إتفاقية بشأن الأجور و ساعات العمل و إعداد العاملين على ظهر السفن – مراجعة 1949–" في 12 جوان 1949 .

و تحتوي الإتفاقية رقم 110[1] بشأن المزارع لعام 1958 نصوصا تتعلق بمسألة تحديد الأجور الدنيا وهي مماثلة لتلك الواردة حول نفس الموضوع في الإتفاقية رقم 82 لسنة 1947 .

ه-الإتفاقية رقم 131[2] و التوصية رقم 135[3] لعام 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور و المسائل المتصلة بها ، و خاصة فيما يتعلق بالبلدان النامية :

أعتمد المؤتمر في دورته ال 66 عام 1970 وثيقتين جديدتين حول تحديد الحد الأدنى للأجور و المسائل المتصلة بها و بوجه خاص بالنسبة للدول النامية ، و ذلك بعد فشل المعايير التي وضعتها الإتفاقية رقم 26 حول طرق تحديد الحد الأدنى للأجور من عدم كفايتها أو ملاءمتها مع التطورات الإقتصادية و الإجتماعية .

لقد أشارت ديباجة كلا من الإتفاقية رقم 131 و التوصية رقم 135 إلى أن أحكام إتفاقيتي 26 و 99 قد أسهمت بصورة إيجابية في حماية فئات العمال المتضررين من الأجور ، بيد أن الوقت قد حان بعد مرور عقدين من الزمن لصياغة و إعتماد وثيقة جديدة تكمل هاتين الوثيقتين ، و تكفل حماية العمال من الأجور المنخفضة إنخفاضا شديدا، وتجدر الإشارة إلى أن أحكام الوثيقة الجديدة رغم كونها ذات طابع عام و تسري على جميع الدول، إلا أنها تأخذ بالحسبان حاجات الدول النامية بوجه خاص .

---

[1]- إعتمدت الإتفاقية 110 تحت عنوان " إتفاقية بشأن شروط إستخدام عمال المزارع " في 24 جوان 1958 ، و دخلت حيز النفاذ في 22 جانفي 1960 .

[2] – إعتمدت الإتفاقية رقم 131 تحت عنوان " إتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية " في 22 جوان 1970 ، و دخلت حيز النفاذ في 29 أفريل 1972.

[3]- إعتمدت التوصية رقم 135 تحت عنوان " إتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية" في 22 جوان 1970 .

و تنص الإتفاقية رقم 131 في مادتها 1 فقرة 1 على إلتزام الدول المصادقة على هذه الإتفاقية بوضع نظام حد أدنى للأجور يكفل حماية كل مجموعات العاملين بأجر بما يكون مناسبا لتأمين هذه الحماية لهم نظرا لظروف الإستخدام السائدة فيها، ويتم تحديد مجموعات العاملين بأجر من قبل السلطة المختصة في كل بلد، بالإتفاق مع المنظمات المعنية الممثلة للعمال و أصحاب العمل إن وجدت مثل هذه المنظمات أو بعد التشاور الكامل معها وتأخذ الإتفاقية بمبدأ التدرج في التطبيق ، إذ تنص الفقرة 3 من المادة 1 من الإتفاقية على أنه يتوجب على الدولة المصادقة أن تعرف وتضع في أول تقرير لها حول تطبيق الإتفاقية مجموعات العاملين بأجر غير المشمولة بالحماية مع بيان أسباب ذلك ، و أن تبين في تقاريرها اللاحقة حالة التشريع و التطبيق فيما يتعلق بهذه المجموعات و إلى أي مدى تم متابعة الموضوع و المقترحات حول سبل المتابعة مستقبلا لأحكام الإتفاقية بالنسبة لهذه المجموعات .

كما تقضي الفقرة 1 من المادة 2 للإتفاقية 131 بأن " الحد الأدنى للأجور له قوة القانون و لا يجوز تخفيض هذه الأجور عن الحد المقرر، و يترتب على عدم تطبيق هذه الأجور الدنيا توقيع العقوبات المناسبة جنائية وغيرها و في مواجهة الشخص أو الأشخاص المسؤولين"، أما المادة 3 فقد حددت العناصر التي تؤخذ بعين الإعتبار في تحديد الأجور الدنيا و هي الممارسة و الظروف الوطنية ، حاجات العمال و أسرهم ، و يراعي في ذلك المستوى العام للأجور في هذا البلد ، نفقات المعيشة ، الإعانة الإجتماعية و مستويات المعيشة المقارن للمجموعات الإجتماعية الأخرى ، العوامل الإقتصادية ، بما فيها مقتضيات التنمية الإقتصادية و مستويات الإنتاجية و وجوب تحقيق مستوى عال للعمالة و المحافظة عليه.

و أما المادة 5 من نفس الإتفاقية تنص على أنه يجب على كل دولة مصادقة على الإتفاقية أن تقيم أو تحرص على وجود جهاز متلائم مع الظروف و المتطلبات الوطنية يمكن بواسطته تثبيت الحد الأدنى للأجور و تعديله ، بالنسبة لمجموعات العمال

المشمولة بالحماية، و توجب الإتفاقية تأمين التشاور الكامل مع منظمات أصحاب العمل و العمال المعنيين حول قيام و وجود هذا الجهاز مع إشتراكهم المباشر على قدم المساواة في عمل هذا الجهاز عند الإقتضاء .

و أخيرا تنص الإتفاقية في المادة 6 على إتخاذ التدابير المناسبة مثل نظام مناسب للتفتيش و تكمله تدابير أخرى ضرورية، وذلك لتأمين التطبيق الفعال لجميع الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور[1].

أما التوصية رقم 135 فقد تناولت بشيء من التفصيل بعض النقاط و هي : أهداف تحديد الحد الأدنى للأجور، و بعدها إنتقلت لمعالجة المعايير المتصلة بتحديد مستوى الحد الأدنى للأجور، ثم نطاق نظام الحد الأدنى للأجور فطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور ثم تناولت تعديل الحد الأدنى للأجور ، و في الختام إجراءات التطبيق .

بعد أن تعرفنا على أهم الإتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية فيما يخص موضوع الحد الأدنى للأجور ، ننتقل للتعرف على أهم الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية فيما يخص نفس الموضوع .

2-منظمة العمل العربية .

لقد تمت معالجة موضوع الحد الأدنى للأجور في إتفاقيات منظمة العمل العربية[1] و أول إتفاقية لها عالجت هذا الموضوع هي الإتفاقية رقم 1 لسنة 1966[2] بشأن

---

[1] – لمزيد من التفصيل أنظر : محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقا لقانون العمل العمالى و قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية و معايير العمل الدولية و العربية –دراسة مقارنة– دار الكتب القانونية، مصر 2008 ، صفحة 106.

مستويات العمل في موادها من 34-44 ، إذ تنص المادة 34 من الإتفاقية رقم 34 على ضرورة أن تضع كل الأنظمة تحديد حد أدنى للأجور و يجب أن يضمن هذا الحد سد حاجات العمال الأساسية ، و يجب أن يراعى في هذا التحديد الإختلافات القائمة بين مختلف الصناعات والمناطق، أما المادة 35 فهي تنص على ضرورة تشكيل لجان مشتركة في كل منطقة لإقتراح تحديد الحد الأدنى للأجور، و ذلك على فترات دورية و تتشكل هذه اللجنة من ممثلين من العمال و أصحاب العمل و أيضا مندوبين عن الجهات الإدارية المختصة، في حين أن المادة 36 تنص على أنه لا يجوز الحجز على الأجر أو التنازل عنه إلا في حدود ضيقة ، و تختص كل دولة في تحديد الجزء من الأجر الذي يسمح الحجز عليه أو النزول عنه لدين أو المبالغ المستحقة من الغير، و يجب أن يتم هذا التحديد بشكل تصاعدي وحسب النوع الذي يتم الحجز عليه.

---

[1]- **منظمة العمل العربية:** تأسست هذه يوم 12 يناير/ كانون الثاني 1965. حين إنعقد مؤتمر وزراء العمل للدول العربية في بغداد ، و بعد عدة مؤتمرات تمت المصادقة على المشروع من قبل 10 دول عربية من بينها الجزائر و تطبيقا لذلك تم الإعلان عن قيام المنظمة العربية للعمل في المؤتمر المعقد بالقاهرة سنة 1971.

تهدف المنظمة إلى تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي و الدولي، وتنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية، وتقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج في الدول الأعضاء، و تسعى المنظمة كذلك إلى تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها والعمل على تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة أما فيما يتعلق بتنظيم و هيكلة المنظمة فإنها تتكون من الأجهزة التالية : المؤتمر العام فهو يضم ممثلين عن الحكومة كل دولة، و ممثل واحد عن أصحاب العمل و ممثل واحد عن نقابة العمل الأكثر تمثيلا في تلك الدولة ، و إلى جانب المؤتمر العام نجد مجلس الإدارة و مهمته هو السهر على متابعة تنفيذ قرارات المؤتمر، و أخيرا مكتب العمل العربي و هو عبارة عن هيئة إدارية .

لقد أصدرت منظمة العمل العربية إلى غاية 1996 حوالي 18 إتفاقية عربية للعمل .

[2]-الإتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل موقع تحميل الإتفاقية هو http://alolabor.org/?p=415 . الخميس 20 أكتوبر 2016 .

و تنص المادة 37 على عدم جواز قيام صاحب العمل بالإقتطاع من أجر العامل إلا بالشروط و الحدود التي ينص عليها تشريع كل الدولة، في حين أن المادة 38 أكدت أن أجر العامل يعتبر من الديون الممتازة على صاحب العمل، و للعامل الأولوية في الحصول على أجره قبل بقية الديون الأخرى التي تكون على صاحب العمل، أما المادة 39 فتترك لتشريع الدول تحديد الطريقة التي يضمن بها العمال التعرف على تفاصيل حساب أجورهم وهذا من أجل التأكد من دقة الحساب، في حين أن المادة 40 تؤكد على ضرورة أن لا تتجاوز الفترات بين مواعيد دفع الأجر الحد الأقصى الذي يحدده تشريع كل الدولة،أما المادة 40 من الإتفاقية فتأكد على ضرورة التساوي بين أجر الرجل و المرأة في نفس العمل[1].

أما الإتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976[2] الخاصة بمستويات العمل المعدلة للإتفاقية رقم 1 فقد تضمنت المعايير و الأحكام الخاصة بالحد الأدنى للأجور وذلك طبقا للمواد من 34 إلى 44 ، حيث تضع كل دولة أنظمة لتحديد حد أدنى للأجور يضمن سد حاجات العمال الأساسية و يراعي الإختلافات القائمة بين الصناعات و المناطق، ويراعي تشكيل لجان تضم ممثلين عن العمال و أصحاب العمل و الجهات الإدارية لوضع الحد الأدنى للأجور و مراجعته دوريا.

---

[1]– الإتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالإتفاقية رقم 6 المؤرخة في مارس 1976 إحتوت هذه الإتفاقية 114 مادة و تضمنت مواضيع شتى منها الإعداد المهني للعمال، عقد العمل الفردي، المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل، حماية الأحداث و النساء العاملات، نقابات العمال و منظمات أصحاب العمال عقود العمل المشتركة ، تسوية منازعات العمل .

[2]– الإتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل " معدلة " ، مارس 1976 ، موقع تحميل الإتفاقية هو http://alolabor.org/?p=400 . الأحد 23 أكتوبر 2016 .

و قد أفردت الإتفاقية العربية رقم 15 سنة 1983 بشأن تحديد و حماية الأجور الباب الثالث كله لموضوع الحد الأدنى للأجور من خلال خمس مواد تعرضت إلى: تعريف الحد الأدنى للأجور ، النص على نظام الحد الأدنى للأجور، نظام تشكيل لجان تحديد الحد الأدنى للأجور، المعايير المعتمدة في تحديد الحدود الدنيا للأجور، و مراجعة الحدود الدنيا للأجور.

إذ تم تعريف الحد الأدنى للأجور في المادة 16 من الإتفاقية بأنه " المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعمال و أسرته كالمأكل و التغذية و السكن و العيش بمستوى إنساني لائق "، و تجيز الإتفاقية رقم 15 للدول الأعضاء الأخذ بنظام الحد الأدنى للأجور بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه ، و يشمل في تطبيقه كل الفئات العمالية، و تقرر المادة 17 من الإتفاقية أن يحدد تشريع كل دولة تشكيل لجنة أو لجان لتحديد الحد الأدنى للأجور و الجهة التي يصدر عنها قرار الحد الأدنى للأجور ، و يجب على اللجنة أو اللجان مراعاة حركة الأسعار و مستوى تكاليف المعيشة و مراجعة الحد الأدنى بصفة دورية و هذا حسب المواد 18-19 -20 من الإتفاقية [1].

---

[1]- الإتفاقية رقم 15 المصادق عليها من قبل المؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1985 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور ، إحتوت الإتفاقية على 25 مادة ، تضمنت 4 أبواب يتعلق الأول بتعريف الأجر و الثاني بحماية الأجور ، و الثالث بالحد الأدنى للأجور ، و الرابع بأحكام عامة .

الفرع الثاني : تحديد الأجر الأدنى المضمون في التشريع الدول .

بعد ما قمنا بدراسة مدى إهتمام المنظمات الدولية بموضوع تحديد الأجر الأدنى سوف نحاول في هذا الفرع إعطاء بعض الأمثلة عن طريقة إهتمام الدول من خلال تشريع الحد الأدنى للأجور و ذلك في الدول المتقدمة و الدول النامية .

1-الدول المتقدمة .

كانت الدول المتقدمة سباقة في إعتماد الحد الأدنى للأجور في تشريعها الداخلي وسوف نقوم بإعطاء مثالين على ذلك، من خلال دراسة تطور الحد الأدنى للأجور في كل من بريطانيا و فرنسا .

أ-بريطانيا .

تعتبر بريطانيا من بين أولى الدول السباقة في مجال تشريع الأجور الأدنى حيث أقر مجلس العموم بموجب قرار صادر في 13 فيفري 1891 بضرورة إدراج بند إلزامي في جميع العقود التي تبرمها الحكومة مع المقاولين، يتضمن شرط الأجر العادل the Fair wages clause و الذي يلتزم بموجبه المقاول بأن يدفع للعمال الذين يستخدمهم تنفيذا للمقاولة التابعة للحكومة أجورا لا تقل عن الأجور السائدة في منطقة العمل[1] ، إلا أن هذا النوع من التدخل لم يكن كافيا لضمان أجر كاف و معقول للعمال ، فالمساومة الجماعية و إن أدت إلى تحسين بعض شروط العمل في بعض المهن ، إلا أن هناك فئة من العمال بقيت تعاني من الإستغلال الفاحش ، سواء من حيث طول ساعات العمل أو ضعف الأجور و الظروف السيئة للعمل التي كان يعيشها العمال ، و كان سبب هذا

[1]- بوخالفة غريب ، عنصر الأجر في علاقة العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون ، سنة 1987، صفحة 89 .

الإستغلال راجع إلى الضعف النقابي آنذاك و إلى صغر حجم المشروعات و تواجدها في مناطق بعيدة .

بدأ التدخل المباشر للدولة في تحديد الأجر في بريطانيا بصدور قانون 1909 المسمى the trade Bsard Act و تم تعديله سنة 1918[1] و ظل هذا القانون معمولا به إلى غاية صدور قانون 1945 the wage Concil Act ، و قد تم بموجب هذا القانون إنشاء هيئات خاصة تتولى تحديد الأجور الدنيا للعمال في المهن و الصناعات المختلفة فكانت بريطانيا بذلك الرائدة في مجال تحديد الأجور الدنيا[2] .

و في سنة 1999 بدأ تطبيق نظام جديد يعد أكبر مثال على نجاح سياسة تحديد الحد الأدنى للأجور، وبالرغم من رفض المحافظين البريطانيين له في البداية و وصفه قيدا إقتصادياً لا داعي له ، إلا أن تطبيقه أثبت نجاحه وأدى إلى تراجع نسبة البطالة و زيادة الحد الأدنى للأجور في الوقت نفسه، وسر نجاح هذا النظام يكمن في أن تطبيقه تم بشكل تدريجي، فالأجور الأولية للعاملين كانت منخفضة وظلت ترتفع سنوياً بشكل تدريجي وهو ما أدى إلى رضا العاملين والنقابات ورجال الاقتصاد كذلك، أما السر الثاني في نجاح النظام في بريطانيا فيكمن أيضاً في أن اللجنة المختصة بتحديد تفاصيل هذا القانون شملت ممثلين من رجال الاقتصاد ومن النقابات ومن الخبراء الذين وضعوا معاً الحد الأدنى للأجور الذي يفيد العاملين دون أن يضر بالاقتصاد [3].

و في سنة 2008 تم تقسيم الأجر الأدنى في بريطانيا وفقا للسن إلى ثلاث فئات وهي: العاملين من سن 22 سنة فأكثر يحصلون على 5.52 جنيه إسترليني في الساعة

---

[1]- بوخالفة غريب ، المرجع السابق ، صفحة 99.

[2]- بطاهر أمال ، المرجع السابق، صفحة 98.

[3]- سراج وهيبة، المرجع السابق، صفحة 95.

أما العاملين من سن 18 إلى 21 سنة يحصلون على 4.7 جنيه إسترليني في الساعة، و الفئة الأخيرة من سن 16 إلى 18 سنة يحصلون على 3.3 جنيه إسترليني في الساعة[1] .

و في سنة 2015 بدأ تطبيق حد الأدنى للأجور جديد في بريطانيا يتمثل في دفع مبلغ لا يقل عن 7.5 استرليني في الساعة للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و أكثر. وقد رحب رئيس الوزراء البريطاني" ديفيد كاميرون" ببدء تنفيذ هذا القرار، قائلا أن تطبيقه "مدعاة للفخر"، أما بالنسبة لإتحادات العمال فقد رحبت بالمعدل الجديد للأجور مشيرة في نفس الوقت الى أنه من الظلم حرمان العمال الأصغر سنا من الحصول على الأجور الجديدة، في حين أن الشركات و رجال الأعمال قد حذروا من أن الحد الجديد سيزيد من فواتير الشركات، و تهدف الحكومة الى زيادة الحد الأدنى للأجور الى 9 جنيهات في الساعة بحلول عام 2020 ، وهو ما يستفيد منه نحو تسعة ملايين عامل.

ب-فرنسا.

إقتدت فرنسا بالتشريع البريطاني حين أصدرت سنة 1899 مرسوما ضمنته شرط الأجر العادل[2]، إذ أن مبدأ حرية تحديد الأجر عن طريق الإتفاق في فرنسا كان غير معترف به، حيث كان العمل يعتبر مجرد سلعة و ثمنه كان يحدد عن طريق قانون العرض والطلب.

و أصل هذا المبدأ لم يكن إلا مجرد حبر على ورق، إذ منذ القرن 20 كانت نقابات العمال تحاول تحسين المستوى المعيشي للعمال من خلال إدخال بنود في

---

[1]- يحيات مليكة و بوشارب لامية ، دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2014، مقالة منشورة في مجلة الإقتصاد الجديد، العدد 15- المجلد 02-2016 .

[2]- le décret du 10 août 1899 relatif aux salaires des ouvriers des entreprises de travaux publics .

الإتفاقيات الجماعية التي تحدد تعويضات تضاف إلى أجر العامل، بهدف حماية العمال الضعفاء ومن ثم تدخلت الدولة الفرنسية بدورها في تحديد أجر العامل .

إن أول قانون أصدره المشرع الفرنسي كان قانون 10 جويلية 1915 الذي يخص تحديد الحد الأدنى للأجور لفئة معينة تحتاج إلى إهتمام خاص مثل العمال المنازل[1] وجاءت هذه التدخلات لوضع حد أدنى للأجور نتيجة للسلبيات التي ترتبت على طريقة المساومة الفردية في تحديد الأجر بإعتبارها الأسلوب الوحيد السائد آنذاك ، ذلك أن هذه الطريقة تفترض أن يكون طرفي العقد على قدر متساوي من الحرية و القدرة لمناقشة الأجر تسمح لكلا منهما بقبول أو رفض ما يعرضه الطرف الأخر، غير أنها تتكر ما قد يتعرض له العامل من ضغط عند قلة فرص العمل، فقد يقبل العامل أي أجر منخفض مضطرا للحصول على ما يسد به رمقه و يحفظ له و لأسرته الحياة و تبقى الحرية فقط لصاحب العمل في فرض ما يشاء من أجور نتيجة لمركزه الإقتصادي، و هو ما أدى أخيرا إلى فرض أجور ضئيلة لا تكاد تفي بالحاجات الإنسانية و الضرورية للعامل و من يعيلهم.

و بعدها قام المشرع الفرنسي سنة 1936 بإصدار قانون 24 جوان 1936 الذي سمح لوزير العمل بتطبيق الإتفاقيات الجماعية للعمال عن طريق قرار و خاصة فيما يخص الإجراءات المتخذة في مجال الأجور[2].

و أثناء الحرب العالمية الثانية قامت الدولة بتجميد الأجور عن طريق قانون 10 نوفمبر 1939 و قانون 1 جوان 1940 و قد سلمت إمكانية تعديل الأجور إلى الوزير

---

[1]– في 10 فيفري 1915 أضفيت الحماية على فئة من العمال وهي عمال المنازل ، إذ بدأ تطبيق هذا القانون على العمال الذين يعملون في صناعة الملابس ثم إمتد إلى الصناعات الملحقة بها إلى أن شمل العمال بالمنازل جميعا بقانون 1 أوت 1941.

[2] – Bernard Teyssié, droit du travail, LITEC droit Paris, 1982, page 260.

العمل فقط [1]، و قد إستمر العمل بهذا القانون إلى غاية صدور قانون 11 فيفري 1950 المتعلق بالإتفاقيات الجماعية و إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية الذي قام بإلغاء القانونين السابقين، و يرجع سبب إلغائه إلى إنتقادات منظمات العمال حيث قام هذا القانون بإعادة مبدأ حرية التفاوض في الأجور بين رب العمل و العامل ، إلا أنه ألزم رب العمل بإحترام التعويضات المفروضة التي يجب أن يدفعها للعامل، و كان هدف المشرع من ذلك هو حماية العامل إذ يعتبر الأجر هو الدخل الوحيد لهذا الأخير الذي سيوفر به متطلباته هو و أسرته .

قام قانون 11 فيفري 1950[2] بتحديد الأجر الأدنى المهني المضمون SMIG و هذا الحد كان يحدد بالإعتماد فقط على تقلبات متطلبات المعيشة، و قد تعرض هذا الحد إلى الإنتقاد لأنه لم يتوافق مع تطور معدلات الأجور الحقيقية ، و لهذا تم إستبدله في قانون رقم 70-7 المؤرخ في 2 جانفي 1970 بالأجر الأدنى التطوري SMIC و الذي يتطور بالإعتماد على معايير مضبوطة، و لقد تم تعريف SMIC من خلال L141-2

---

[1]- لقد تم تجميد أجور العمال و كذلك تجميد الأسعار، و لكن للأسف لم يكن بالإمكان السيطرة على الأسعار ، فخسر العمال نسبة كبيرة من قدرتهم الشرائية مما إضطر الدولة إلى التدخل بقرارات وزارية من أجل الحفاظ على القدرة الشرائية للعمال برفع أجورهم، و إستمرت هذه الزيادة في الأجور حتى تحررت فرنسا من السيطرة النازية.

إن تحديد الأجور في هذه المرحلة قد شمل تحديد أجور كل الفروع المهنية إضافة إلى تحديد معدل زيادة الأجور في المهن المختلفة و تدرجها تبعا للمهارة، و قد كان هذا التحديد يتم من قبل الدولة مباشرة فكان نظامها إداريا لائحيا محضا ، و لم يكن يخفف من صرامة هذا النظام سوى إلزام وزير العمل بإستشارة اللجنة العليا للإتفاقيات الجماعية .

[2]- بعد صدور هذا القانون أصبح الوضع في فرنسا كالآتي: أ-إن المبدأ الأساسي هو مبدأ حرية الأجور، وعليه فإن تحديد مقدار الأجر يتم إما بعقد فردي أو بعقد جماعي، و قد سمح هذا القانون بالعودة إلى تحديد الأجور عن طريق الإتفاقيات الجماعية .

ب-إن هذا المبدأ يتقيد بما تقرره الدولة من حد أدنى لمختلف المهن، فكان هذا القانون قد قرر الأخذ بنظام الأجر الأدنى الوطنى المضمون ، و هو حد أدنى يطبق على كل المهن و لا يجوز تقاضي أجر أدنى منه .

[1] حيث أن حساب هذا الأجر لا يعتمد على القدرة الشرائية للعامل فقط و إنما يعتمد على التطور المستمر و الذي يضمن التطور الحقيقي لدخل العمال الضعفاء و محاولة تقريبهم قدر الإمكان بمعدل الأجور في فرنسا ، و يتم تطبيق SMIC على كل عامل فرنسي دون التمييز في جنس العامل بإستثناء المتربصين الأقل من 18 سنة، و يطبق أيضا على كل القطر الفرنسي وعلى كل مؤسسة تخضع إلى قانون الإتفاقيات الجماعية، و لكن تستثنى من هذا التطبيق بعض الفئات كعمال المنازل و كذا العمال في الوكالات العقارية ...إلخ[2].

إذ تم ربط الأجور بتكاليف المعيشة عن طريق سلّم قياسي للأسعار ، وإعتمد في البداية على سّلة سلع عددها 213 ، حيث يكون الأجر الأدنى مساويا لهذا الرقم القياسي وترتفع الأجور في الشهر الثالث بعد ارتفاع الأسعار ب 5 % لشهرين متتابعين، بنفس معدل ارتفاع الأسعار و خفضت السّلة إلى 179 سلعة، واشترط لرفع الأجور في هذه الحالة شرطا وهو ارتفاع الرقم القياسي لسعر السّلة ب 2 % ابتداء من بداية الشهر الموالي لإرتفاع الأسعار.

و لضمان فعالية SMIC إشترط إعادة مراجعته كل سنة عن طريق مرسوم ويسري تنفيذه إنطلاقا من 1 جانفي إعتمادا على التطور الإقتصادي و بعد إستشارة الهيئة العليا للإتفاقيات الجماعية ، و في كل الأحوال لا يمكن أن يكون تطور SMIC

---

[1] – l’article L141-2 du Code du travail « le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d’achat et une participation au développement économique de la nation »

[2] – Bernard Teyssié , op , cit , page 266 .

أقل من تطور مستوى القدرة الشرائية للأجور المدفوعة على ساعة عمل، حيث يهدف المشرع الفرنسي من خلال ذلك إلى تفادي الهوة بين الأجر الأدنى و معدل الأجور [1] .

لقد تم تحديد SMIC سنة 2017 ب 1480.27 أورو و هو الأجر الإجمالي الذي يحصل عليه العامل الفرنسي إذا أتم العمل 35 ساعة في الأسبوع، أي ما يعادل 151.67 ساعة في الشهر، وكان قد حدد سنة 2016 ب 1466.62 أورو شهريا إذن هناك زيادة 14 أورو في الشهر مقارنة بالسنة السابقة أي ما يعادل و اليوم يبلغ الحد الأدنى للأجر في فرنسا 9.75 أورو مقابل الساعة الواحدة.

2- الدول النامية.

بعد أن أعطينا مثالين عن الدول المتقدمة سنتطرق إلى الدول النامية فنقوم بدراسة تحديد الحد الأدنى للأجور في كل من مصر و المغرب كمثالين .

أ- مصر :

كان أول تدخل للدولة في تحديد الأجور في مصر من خلال صدور الأمر العسكري رقم 358 لسنة 1942 في 9 ديسمبر 1942 ، وقد ألزم هذا الأمر في ديباجته[2] أصحاب المحال الصناعية و التجارية بدفع إعانة غلاء المعيشة لعمالهم بسبب إرتفاع تكاليف المعيشة أثناء الحرب العالمية الثانية، و في سنة 1943 أصدر المشرع الأمر العسكري رقم 451 الذي قضى بزيادة إعانة غلاء المعيشة التي كان

---

[1]- Bernard Teyssié, op, cit, page 260.

[2]- تنص ديباجة الأمر رقم 358 على مايلي : " نظرا لإرتفاع نفقات المعيشة تبعا لزيادة أسعار الحاجات الضرورية و ما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعمال لمواجهة هذه الحالة بحيث توفر له القدر اللازم للمعيشة في أدنى الحدود المستطاعة فإنه يجب على أصحاب المحال الصناعية و التجارية أن يصرفوا للعمال الذين يشتغلون في هذه المحال إعانة غلاء المعيشة فوق مرتباتهم أو أجورهم بحيث لا تقل عن الفئات التي قررتها الحكومة لموظفيها و عمالها ..."

يدفعها أصحاب المحال الصناعية والتجارية بموجب الأمر رقم 358 ب 40%، كذلك قام هذا الأمر برفع الحد الأدنى لأجر العامل البالغ 18 سنة إلى 8.5 قروش في اليوم في حين أنه كان في السابق 7 قروش و نصف.

كما إستحدث هذا الأمر حكما جديدا إذ أنه قضى في مادته الثالثة بعدم سريان الحد الأدنى السابق على العمال الذين تحت التمرين إلا بعد تمضية مدة التمرين و التي حددت ب 6 أشهر بالنسبة للأعمال العقلية و 3 أشهر بالنسبة للأعمال اليدوية [1] .

و في سنة 1944 قامت الدولة بإصدار الأمر العسكري رقم 548 المقرر أيضا لزيادة إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية و التجارية ، إذ قام برفع الحد الأدنى لأجر العامل البالغ 18 سنة إلى 10 قروش في اليوم ، أما إذا كان العامل أقل من 18 سنة جاز أن ينقص الأجر بنسبة نصف قرش في اليوم و لكن في كل الأحوال لا يجب أن يقل أجر هذا العامل عن 7 قروش و نصف، و توالت الدولة في إصدار الأوامر العسكرية و آخرها كان الأمر العسكري رقم 99 لسنة 1950 .

و قد ألغي هذا الأخير بموجب قانون العمل رقم 91 لسنة 1959، إذ إعتمد المشرع نظام تحديد حد أدنى للأجور من قبل لجان إقليمية[2] تشكل بقرار من وزير العمل في كل مديرية أو محافظة، أو المراكز الصناعية الهامة و هذا ما نصت عليه المادة 156 من نفس القانون، و نظمت أيضا المواد 156 إلى 159 من القانون الجوانب التنظيمية والإجرائية في عمل هذه اللجان، إلا أن هذه الأخيرة لم تحقق ما كان مرجو منها

---

[1]– لمزيد من المعلومات أنظر: رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري و اللبناني)، الدار الجامعية للطبع و النشر ، 1983، صفحة 417 و ما يليها .

[2]– لمزيد من التفاصيل على اللجان الإقليمبة أنظر: حسن كيرة ، أصول قانون العمل عقد العمل ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 1977 .صفحة 484 و ما يليها .

إذ عجزت عن القيام بوظائفها ، مما إضطر المشرع إلى الإستمرار في تدخله المباشر في تحديد حد أدنى للأجور بقوانين و قرارات .

إذ قام المشرع المصري بإلغاء نظام اللجان الإقليمية لتحديد الحدود الدنيا للأجور بموجب قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 ، و أقام بدلا منه نظاما يقوم على التدخل المباشر للدولة بالإستناد إلى سلطتها في التشريع بتحديد الحد الأدنى للأجور و هذا ما أكده نص المادة 22 أولا[1] .

و لتأكيد موقفه الجديد أصدر المشرع القانون رقم 12 لسنة 2003 الذي يهدف إلى منح توازن القانون من الناحيتين الإقتصادية و الإجتماعية و على الأخص الأجور، إلا أن هذا القانون إنتقد لأنه أبقى على منهج تحديد حد أدنى للأجور في مادته 34، و بهذا فإنه لم يستجب للدعوات التي ذهبت إلى ضرورة إلغائه كشرط لإطلاق آليات السوق لكي تعمل بكل طاقتها بعيدا عن أي قيد يحدها ، مما يتيح تحديد الأجر وفقا لما تقرره هذه الآليات وحدها و دون أي إكتراث بالنتائج الإجتماعية التي تترتب على ذلك، كما انتقد أيضا على أساس أن هذا القانون تخلى عن أسلوب تحديد الحد الأدنى للأجر الذي إعتمده سابقا القانون رقم 137 لسنة 1981 بتحديد هذا الحد بالتشريعات التي تصدرها الدولة، و أحل محله نظاما يقوم على تحديد الحد الأدنى للأجور بواسطة لجنة وطنية أطلق عليها تسمية المجلس القومي للأجور برئاسة وزير التخطيط و عضوية أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم و أعضاء يمثلون منظمات أصحاب العمل تختارهم منظماتهم ، و أعضاء يمثلون الإتحاد العام لنقبات عمال مصر يختارهم الإتحاد، إلا أنه يلاحظ على تشكيل المجلس القومي للأجور غلبة عدد الممثلين الحكومين فيه المقدر ب 9

---

[1]– تنص المادة 22 أولا على مايلي : " يكون الحد الأدنى للأجر بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون، هو الذي تحدده التشريعات العامة للدولة ، الصادرة في هذا الشأن".

ممثلين على مجموع ممثلي أصحاب العمل و العمال المقدر ب 8 ممثلين، مما يعطي لهم القدرة على الإنفراد بإتخاذ القرار ويجعل دور أصحاب المصلحة الحقيقيين في تحديد الحد الأدنى للأجور دورا هشا[1].

و توالت القوانين التى قامت بتعديل الحد الأدنى للأجور عبر السنين في مصر ، و قد تم تعديل الحد الدنى للأجور عام 2005 إلى 214 جنيه شهريا ليحصل العامل أخيرا على مبلغ أقل من ذلك بكثير بعد خصم الضرائب و التأمينات الاجتماعي[2].

و بعد ثورة الخامس والعشرين من يناير أصبح الحد الأدنى للأجور من أهم القضايا المطروحة على الساحة المصرية، و تعددت القوانين و الأحكام القضائية بشأن تحديده وكان الأمر مثارا للكثير من الجدل، حيث طالب البعض باستثناء تطبيق القانون على العاملين بقطاع السياحة بحجة تراجع إيرادتها، فيما أشار بعض المسئولين إلى صعوبة وضع حد أدنى للعاملين بالقطاع الخاص لأنه لا يمكن حصر عددهم بسبب عدم انتظام أغلبهم وصعوبة وضع سياسة قومية للأجور. و قد أعلن المركز القومي للأجور عام 2010 عن حد أدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص على المستوى القومي قيمته 400 جنيه شهريا بدلا من 280 جنيه، و ذلك تنفيذا لقرار محكمة القضاء الإداري بإلزام الحكومة بوضع حد أدنى لأجور العاملين بالدولة، ثم ارتفع بعد ذلك إلى 700 جنيه عام 2011.

1- يوسف إلياس ، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و مذهب إقتصاد السوق ، دار وائل للنشر، 2006 صفحة 164 .

2- صلاح الأنصاري ، الحد الأدنى للأجور و الأجر المعيشي ، مقال منشور في الحوار المتمدن، العدد 1979بتاريخ 2007/7/17 ، و موقع تحميل المقال هو :
http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=102989 . الأحد 4 ديسمبر 2016

وحدد رئيس الوزراء السابق "حازم الببلاوي" 1200 جنيه شهريا كحد أدنى للأجور فى أواخر عام 2013 ليبدأ تفعيله فى 1 جانفي 2014.

ب- المغرب :

لم يخرج التشريع المغربي عن فكرة أن الأخذ بمبدأ الحد الأدنى للأجر إنما تقرر لجعل هذا الأخير قادرا على إحتواء جل تكاليف المعيشة اليومية ، و بما أن تكاليف الحياة ومتطلباتها تتغير بإستمرار فقد إنتهج المشرع المغربي نفس النهج الذي سارت عليه إتفاقيات العمل الدولية و العربية ، و ذلك إيمانا منه بأن الأجر هو الضمان الأكيد لمواجهة كل متغيرات السوق من إزدياد في الأسعار أو إنخفاضها .

فكان أول قانون يعالج مسألة الحد الدنى للأجور في المغرب هو ظهير 18 يونيه 1936 ، ثم عدل في سنة 1959 إذ عمد المشرع المغربي منذ سنة 1959 إلى الربط بين التغيرات التي تطرأ على تكاليف الحياة اليومية و الحد الأدنى للأجر ، بإحداثه للسلم المتحرك للأجور بواسطة ظهير 31 أكتوبر 1959 [1] ، و ذلك حماية للأجور من الإرتفاع المتزايد بإستمرار في الأسعار و حفاظا على نوع من التوازن بين هذه الأخيرة والأجور .

و لقد تم تعريف الحد الأدنى القانوني للأجر حسب المادة 358 من مدونة الشغل " فيقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير و الذي يضمن للأجراء

---

[1]- الظهير الشريف رقم 1-59-352، الصادر في 28 ربيع الثاني 1379 الموافق ل 31 أكتوبر 1959، المتعلق بالرفع العام للأجور تبعا لغلاء المعيشة، و الذي كرسته مدونة الشغل الجديد في البند 5 من الفقرة 11 من المادة 386.

ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الاسعار و المساهمة في التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و تطوير المقاولة " [1].

و تفعيل هذا المبدأ في حق الأجير لا يتطلب وضعية معينة على مستوى تحديد الأجر و لذا كلما وجد الأجير في إطار عقد الشغل، سواء كان يتقاضى أجره على أساس القطعة أو الشغل المؤدى ، أو المردودية ، أو على أساس الزمن، فله الحق في أن يتقاضى على الأقل الحد الأدنى القانوني، و لكن هذا المبدأ غير مطلق إذ أورد المشرع المغربي إستثناء في المادة 359 من مدونة الشغل، على إعتبار أنه كلما حدث نقص في حجم الشغل المنجز و كان سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير دون أن يكون خارجا عن إرادته ففي هذه الحالة لا يستحق الأجير إلا الأجر الذي يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلا حتى و لو كان دون الحد الأدنى.

و قد راعى المشرع حالة توقف الشغل لسبب لا يعود للأجير مخافة تاثير ذلك على الحد الأدنى للأجر، حيث أشار في المادة 347 من مدونة التشغيل إلى أن الأجير الذي يعمل في النشاطات غير الفلاحية عن المدة التي يقضيها في مكان الشغل في حالة ضياع الوقت لسبب خارج عن إرادته، يستفيد من أجر يحتسب بناءا على نفس الأسس التي يحتسب عليها الأجر العادي، غير أنه إذا كان الأجير يتقاضى أجره على أساس القطعة و الشغل المؤدى أو المردودية ، وجب له عن ذلك الوقت الضائع أجر يؤدى له على أساس معدل أجره خلال الستة و العشرين يوما السابقة على ألا يقل ذلك عن الحد الأدنى القانوني للأجر .

---

[1]- ظهير شريف رقم 194-03-1 صادر في 14 من رجب 1424 الموافق ل 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلقة بالمدونة الشغل، الجريدة الرسمية العدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003 . و لمزيد من التفاصيل حول هذا القانون أنظر : عبد الله لفناتسة، الحد الأدنى للأجور في المغرب ، مقال منشور في حوار المتمدن ، العدد 1078 تاريخ النشر 14 جانفي 2014، موقع تحميل المقالة هو : http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=29816، الأربعاء 7 ديسمبر 2016 .

أما النشاطات الفلاحية ونظرا لما يطبعها من تغير مفاجئ في أحوال الطقس فقد راعى فيها المشرع حال الشغل أيضا إذا تعذر عليه توفير الشغل بسبب حالات جوية غير مألوفة عندما نص على أن الأجير الذي يكون رهن إشارة المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجرة نصف يوم إذا ظل عاطلا اليوم بكامله، و يتقاضى ثلثي الأجرة اليومية إذا ظل عاطلا خلال نصف يوم فقط[1].

إنطلاقا من مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 358 من مدونة الشغل يظهر أن طريقة إحتساب الحد الأدنى للأجر تختلف حسب إختلاف القطاعات الإقتصادية، ففي القطاعات الصناعي و التجاري و الخدماتي وكذا في المهن الحرة و غيرها من النشاطات غير الفلاحية يحسب الحد الأدنى للأجر على أساس أجر ساعة الشغل، أما في النشاطات الفلاحية فعلى أساس الأجر المؤدى عن يوم شغل، و حسب مقتضيات المادة الثانية من المرسوم رقم 2-04-421 ، فإن الحد الأدنى للأجر في القطاعات غير الفلاحية هو 9.66 درهم عن كل ساعة من العمل ، أما في القطاع الفلاحي فيحدد قسط الأجرة اليومية الواجب أداؤها نقدا في 50 درهم [2].

يعتبر الحد الأدنى للأجر من صميم النظام العام، و عليه فإن كل إتفاق فردي أو جماعي يرمي إلى تخفيض الأجر إلى ما دون ذلك الحد يكون باطلا بقوة القانون و هذا ما نصت عليه المادة 360 من مدونة الشغل، أما بالنسبة لعقوبات هذه المخالفة فقد أشارت إليها المادة 361 من مدونة الشغل التي نصت على أن كل مشغل خالف ذلك يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم ، مع تكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق المقتضيات السابقة على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000

---

[1]- أنظر الفقرتين الأخيرتين من المادة 347 من مدونة الشغل .

[2]- أنظر : المرسوم رقم 2.04.421 الصادر بتاريخ 4 يونيو 2004، المتعلق بالزيادة في الأجرة الدنيا الصناعة و التجارة و المهن الحرة و الفلاحة .

درهم، و إذا لم تدفع المبالغ المستحقة قبل إنعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي تبعا لطلب الأجير المعنى بالأمر بما يعادل الحد الأدنى القانوني للأجر من المبالغ التي إحتجزت له كلا أو بعضا دون سبب قانوني .

و بالنسبة لمراجعة الحد الأدنى للأجر و تحديده في النشاطات الفلاحية و غيرها فإنه يتم بواسطة نص تنظيمي تصدره السلطة الوصية على ميدان الشغل و هي وزارة التشغيل وذلك بعد إستشارة المنظمات المهنية للمشغلين و المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا تماشيا مع مقتضيات المادة 356 من مدونة الشغل التي لم تحدد إجراءات هذه الإستشارة بحيث لم تبين و لم تحل على أي نص تنظيمي لبيان وقت هذه الإستشارة و قواعدها ونطاقها، الشيء الذي يخلق دائما هوة كبيرة بين الأجور من جهة و تكاليف الحياة من جهة أخرى[1] .

و أخر تعديل لحد الأدنى للأجور في المغرب كان في 2015 ، إذ دخل في 1 يوليو 2015، حيز التنفيذ الزيادة الثانية في الحد الأدنى للأجور بنسبة 5 %، التي كانت قد قررتها الحكومة المغربية، والتي قسمتها على سنتين إبتداء من فاتح يوليو من السنة 2014 ليكون بذلك أقل أجر في الوظيفة العمومية هو 3000 درهم ، و 2369 درهما في القطاع الخاص.

بعد ما قمنا بمعالجة تحديد الأجر الأدنى المضمون دوليا و ذلك من خلال دراسة تحديده في منظمات العمل سواء الدولية أو العربية، و بعدها إنتقلنا إلى إعطاء بعض الأمثلة عن تحديد الأجر الأدنى في تشريع الدول و أعطينا مثالين عن كل من الدول

---

[1]– طه العبيد، الحماية القانونية للأجر في التشريع الإجتماعي المغربي، مقالة منشورة في مجلة الفقه و القانون، تاريخ النشر 01 فبراير 2013، العدد الرابع لشهر فبراير 2013 موقع تحميل المجلة هو http://taza2005.e-monsite.com/medias/files/majallah-numero4.pdf. السبت 24 ديسمبر 2016 .

المتقدمة والدول النامية، سوف نخصص المطلب اللاحق لدراسة الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر بشكل مفصل.

المطلب الثاني : تحديد الأجر الأدنى المضمون على المستوى الوطني .

لدراسة تطور الحد الأدنى للأجور في الجزائر سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين سنتناول في الفرع الأول تطور الأجر الأدنى الوطني المضمون أثناء مرحلة الإستعمار، أما الفرع الثاني فسوف نخصصه لمرحلة ما بعد الإستقلال .

الفرع الأول : تطور الأجر الأدنى الوطني أثناء مرحلة الإستعمار الفرنسي.

يرجع ظهور مفهوم الحد الأدنى للأجور في الجزائر إلى أوائل القرن الماضي و تحديدا عام 1915 بعد المصادقة على المرسوم المؤرخ في 19 يناير 1915 الذي جعله واجب النفاذ في الجزائر طبقا لأحكام الكتاب الأول من قانون العمل و الرعاية الإجتماعية[1]. و بموجب هذا القانون تم تأسيس اللجنة العليا للإتفاقيات الجماعية، و التي كانت مهمتها دراسة مكونات الميزانية النموذجية لتحديد الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المهني وكان لرأيها المعلل و كذلك الظروف الإقتصادية العامة السائدة آنذاك ، دورا فعالا في تحديد الأجر الأدنى المضمون .

و في سنة 1936 جاء القانون الفرنسي المؤرخ في 24 جويلية المطبق على الجزائر حول تحديد الحدود الدنيا للأجور عن طريق الإتفاقيات في المهن الصناعية و التجارية وكذا الزراعية منها فبالإضافة إلى الأحكام الخاصة بالعمل ، كما يحتوي هذا القانون أيضا على قواعيد التنظيم الهمني للعلاقات بين أصحاب العمل والعمال عن طريق الإتفاقيات الجماعية و عناصر الأجر المطبقة وجوبا حسب الفئات المهنية .

[1]– قانون العمل و الرعاية الإجتماعية، الكتاب الأول بيار – أوندري ماتيو، منشورات الجزائر 1951.

و في سنة 1941 حدد القانون الصادر في 1 أوت المطبق على الجزائر بموجب المرسوم المؤرخ في 29 ديسمبر 1941، الحد أدنى للأجور المطبقة بقرار من المحافظات والمنبثقة أساسا من الأجر الساعي الأدنى المحدد من قبل المحافظ و كذا الساعات المطلوبة لتنفيذ العمل بما في ذلك العاملين في المنزل، و على المحافظ أولا معاينة معدل الأجور المدفوعة عادة في المنطقة للعمال من نفس المهنة ، و متوسط المهارة ، و كذا العاملين في الورشة و يؤدون مختلف المهام العادية للمهنة ، فيحدد وفقا للرقم الناتج الحد الأدنى المتوقع مع الإمتثال للأحكام المتعلقة بتأسيس المعدلات العادية و الشائعة للأجور[1].

في إطار التنظيم المهني لعلاقات العمل بين أصحاب العمل و العمال من خلال الإتفاقيات الجماعية، توجب المادة 22 من القانون 11 فيفري 1950 المطبق على الجزائر أن يفرض في مضمون الإتفاقيات الجماعية، إدراج الحد الأدنى للأجر الوطني المهني المضمون للعامل المهني أو المستخدم دون الكفاءة و معاملات الترتيب السلمي على الحد الأدنى للأجر المهني لهذا الأخير، كما تحدد معاملات الترتيب السلمي الأجور الدنيا الوطنية للمؤهلات المهنية المختلفة[2].

شهدت هذه الفكرة منذ إدراجها عام 1950 العديد من التطورات و العديد من الأسماء فإسم الأجر الأدنى المهني المضمون كان يخص في الأصل العمال في القطاع الصناعي و والخدمات ،إذ أن هذا الأجر كان يتحدد بموجب السعر الساعي وكان مبلغه متباينا وفقا للمناطق، حيث كانت الجزائر في البداية مقسمة إلى منطقتين فقط، كانت المنطقة الأولى تشمل الجزء الشمالي من البلاد، أما المنطقة الثانية فكانت تخص

---

[1]– لمزيد من التفاصيل : أنظر بطاش زهير ، المرجع السابق ، صفحة 3 و ما يليها.

[2]– المادة 31 من قانون العمل و الرعاية الإجتماعية، الكتاب الأول بيار–أوندري ماتيو، منشورات الجزائر 1951 .

الهضاب العليا ثم أضيفت منطقة ثالثة كانت تشمل الجنوب بالإضافة لمقاطعات الواحات و الساورة .

و في نفس العام أي سنة 1950[1] تم تمديد العمل بالمرسوم 1029-50 المؤرخ في 23 أوت 1950 المتضمن تحديد الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون في فرنسا، و هذا من خلال المرسوم رقم 1400-50 المؤرخ في 9 نوفمبر 1950، المتضمن تحديد معدل الحد الأدنى للأجر المضمون المطبق على جميع المقاطعات بالجزائر ب 60 فرنك فرنسي بالنسبة للمنطقة الأولى و ب 57 فرنك فرنسي بالنسبة للمنطقة الثانية ، و ذلك إعتبارا من الفاتح نوفمبر 1950 .

و كان الهدف الأساسي من وضع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون هو ضمان " الحد الأدنى الإجتماعي " أي ضمان مستوى معين من الدخل لكل أجير، و قد تميز هذا الحد الأدنى للأجر المهني المضمون منذ بداية العمل به في الجزائر المحتلة بغياب أي قياس له بالنسبة لتطور مؤشر أسعار الإستهلاك، و كان تحديده يتم من خلال تقسيم حدود التراب الوطني إلى منطقتين متميزتين أو بقرار من الحاكم العام للجزائر، و للحاكم العام صلاحية إنشاء منطقة ثالثة تشمل الأنحاء حيث إستلزم فيها الوضع الإقتصادي إنشاءها وذلك من أجل الحفاظ على التوظيف الكامل لليد العاملة، و قد كانت المنطقة الأولى تشمل كل من بلديات الجزائر العاصمة، حسين داي، الحراش، القبة ، بئر مراد رايس ، الأبيار بوزريعة، بولوغين و كذلك بلديات وهران ، مرسى الكبير، السانية و أيضا

---

[1]– المرسوم رقم 50- 1400 المؤرخ في 9 نوفمبر 1950، المتضمن تحديد معدل الحد الأدنى للأجر المضمون المطبق على مقاطعات الجزائر. الجريدة الرسمية للجزائر رقم 91 ليوم الثلاثاء14 نوفمبر 1950، صفحة 1381 و 1392.

بلديات قسنطينة وعنابة، أما المنطقة الثانية فكانت تشمل كل البلديات غير الموجودة في الناحية الأولى[1] .

إن التوصل إلى تطبيق الحد الأدنى للأجر المهني المضمون للعمال الزراعيين لم يتم إلا بعد مضي سنة كاملة من صدور المرسوم 50−1400 و ذلك عام 1951 و هذا من خلال القرار المؤرخ في 15 أفريل 1951 [2]، و هذا راجع إلى أنه لم يتم بعد في الجزائر تقنين مدة العمل في القطاع الزراعي، بالإضافة إلى أن المزايا العينية التي تضاف إلى الأجر كانت بأشكال مختلفة، لذلك تمت المصادقة على قرار ألزم آنذاك صاحب العمل أن يدفع الحد الأدنى، و تم تحديد مناطق الأجور الزراعية بقرارات تصدر من المحافظات وتتقسم تلك المناطق إلى نواحي :

أ−مقاطعة الجزائر العاصمة : و كانت بدورها تنقسم إلى ناحيتين و هي :

−الناحية الأولى: تتكون من بلديات الجزائر العاصمة، حسين الداي ، الحراش، القبة ، بئر مراد رايس، الأبيار، بوزريعة، بولوغين.

−الناحية الثانية: تتكون من بلديات البليدة ، بوفاريك ، بوسماعيل، الثنية، خميس مليانة الشلف و البلديات الواقعة ضمن نطاق 5 كيلومترات .

ب−مقاطعة وهران : و هذه المقاطعة كانت مقسمة إلى ثلاث نواحى و هي كالتالي :

−الناحية الأولى تشمل كل من بلديات وهران و البلديات الواقعة ضمن نطاق 10 كيلومترات

---

[1]− بطاش زهير ، المرجع السابق ، صفحة 153.

[2]− قرار مؤرخ في 15 أفريل 1951، متعلق بتطبيق الحد الأدنى للأجر المهني المضمون للعمال الزراعيين، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 31 ليوم الثلاثاء 17 أفريل 1951، صفحة 1951.

-الناحية الثانية تشمل كل من بلديات عين تموشنت ، أرزيو، مستغانم، سيدي بلعباس تلمسان و البلديات التي تقع ضمن نطاق 5 كيلومترات.

-الناحية الثالثة تشمل ضواحي أخرى.

ج-مقاطعة قسنطينة :و هي الأخرى كانت مقسمة إلى ثلاث مناطق و هي :

-الناحية الأولى تشمل كل من البلديات عنابة، قسنطينة، سكيكدة و البلديات التي تقع ضمن نطاق 10 كيلومترات [1].

-الناحية الثانية تشمل كل من بلديات باتنة، بجاية، قالمة، سطيف، و البلديات التي تقع ضمن نطاق 5 كيلومترات.

-الناحية الثالثة ضواحي أخرى.

كما ظهر قراران يتعلقان بإعادة تثمين الأجور الدنيا و هذا في عام 1954،حيث يؤكد هذان القراران على أن الأجور الفردية للعمال و إعتبارا من 8 مارس 1954، لا يمكن أن تكون أقل من المعدل التراكمي للحد الأدنى للأجر المهني المضمون و التعويضية اليومية غير السلمية للعمال الزراعيين، و هذا من خلال القرار المؤرخ في 4 مارس 1954 [2] و التعويضة الساعية غير السلمية بالنسبة للعاملين في القطاعات الأخرى و ذلك من خلال القرار المؤرخ في 4 ماي 1954[3].

---

[1]- بطاش زهير، المرجع السابق ، صفحة 154.

[2]- قرار مؤرخ في 4 مارس 1954، يتضمن تثمين الأجور الدنيا الزراعية، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 19 ليوم 5 مارس 1954،صفحة 207.

[3]- قرار مؤرخ في 4 ماي 1954، يتضمن تثمين الأجور الدنيا الزراعية، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 19 ليوم 5 مارس 1954 ، صفحة 206.

و يتعرض أرباب العمل الذين يدفعون أجورا أقل من هذا الحد الأدنى إلى العقوبات المنصوص عليها في الكتاب الأول من القانون الجزائري للعمل و الرعاية الإجتماعية والذي جاء في المادة 31 منه: " يعاقب أرباب عمل المهن و المناطق المدرجة في مجال تطبيق إتفاقية جماعية للعمل و التي كانت موضوعا لقرار يتضمن التمديد ، و الذين يدفعون أجورا أقل من تلك التي حددتها تلك الإتفاقية أو الذين يخالفون الأحكام المتعلقة بملحقات الأجور بموجب الإتفاقية ، من خلال نص تشريعي أو تنظيمي، بغرامة من 600 إلى 18000 فرنك، و يعاقب بنفس العقوبة أرباب العمل الذين يدفعون أجورا أقل من الحد الأدنى للأجر المهني المضمون. تطبق العقوبة حسب عدد العمال الذين يتقاضون أجورا في ظروف غير قانونية و في حالة العود تتراوح الغرامة المالية من 6000 إلى 12000 فرنك ".

رغم أهمية هذان القراران إلا أن تطبيقهما طرح بعض الصعوبات خاصة فيما يخص تطبيقهما على الشركات العمومية و الشبيهة و كذا على المستخدمين المنزليين الذين يستخدمهم الأفراد، و خاصة أنه كان يهدف إلى رفع الرواتب الدنيا عام 1954 أساسا للعمال الذين بلغت أعمارهم 18 عاما كاملة، دون تمييز في الجنس و القدرة البدنية العادية و العمال الشباب أي الذين تقل أعمارهم عن 18 عاما غير الحاملين لعقود التمهين.

كما طرح هذان القراران كذلك صعوبات في ما يتعلق بتطبيق رفع الرواتب الدنيا لهذه الفئات و من ناحية أخرى دعت أوضاع العاملين في المنازل لتغيير القرارات الصادرة عن المحافظات لتحقيق المساواة في الأجور بينهم و بين العمال في الورشات[1]، بالنسبة لمعدل الأجور أنذاك سواءا بالنسبة لأجور العمال و العمال في المنزل خاصة ، كانت تقاس

[1]– منشور مؤرخ في 29 مارس 1954 متعلق بتطبيق القرار المؤرخ في 4 مارس 1954، المتعلق بتثمين الأجور الدنيا الجريدة الرسمية للجزائر، رقم 27 ،ليوم 2 أفريل 1954 ،صفحة 273 .

بمعدل الأجور المدفوعة عادة في تلك المنطقة للعمال و العاملات من نفس المهنة و المشغلين في الورشات و يؤدون الأعمال العادية لتلك المهنة [1].

و في قطاع الزارعة فيما يخص المزايا العينية أصبحت الإستفادة من هذه المزايا حق مكتسب للعمال، و لا يمكن لها إلا أن تضاف إلى الراتب على عكس ما كان معمولا به سابقا و ما على صاحب العمل إلا المباشرة في دفع الرواتب نقدا بغض النظر عن السلع أو المنافع العينية الأخرى المدفوعة ، كما لا يجب أن يؤدي تطبيق التعويضة اليومية في أي حال من الأحوال إلى إلغاء أو الإنقاص من تلك المزايا العينية[2].

و تم تقييس الحد الأدنى للأجر المهني المضمون و لأول مرة بالنسبة لتطور مؤشر أسعار الإستهلاك الأسري الشهري سنة 1957، و لقد أخذ في الإعتبار مؤشر الأسعار لشهر أكتوبر 1956 لمنطقة الجزائر العاصمة و يتضمن 179 من المواد [3]، بعد هذا التقييس مباشرة تدخلت أول زيادة التي كانت تقدر ب 6.84% من الحد الأدنى

---

[1]- بطاش زهير ، المرجع السابق ، صفحة 155.

[2]- منشور مؤرخ في 2 أفريل 1954 متعلق بتطبيق القرار المؤرخ في 4 مارس 1954 ، المتعلق بتثمين الأجور الزراعية الدنيا، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 27 ليوم 2 أفريل 1954 ، صفحة 274، و قد تم الإعتماد على مجموعة من المواد والتي تقدر ب 179 مادة و التي تنقسم إلى : مواد غذائية 73 مادة و المشروبات و المنشطات عددها 8 ، سكن 41 ملابس 21 ، النظافة و الرعاية الصحية 18، النقل 7، الترفيه 11، و ترجحيها لشهر سبتمبر 1957 على ترتيب هي 460 ،90 ، 151، 150 ،52، 60، 37 ، و مجموعها 1000 .

[3]- قرار مؤرخ في 27 نوفمبر 1957 يحدد محتوى مؤشر أسعار التجزئة المخصصة لتقييس الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، الجريدة الرسمية رقم 98 ليوم الجمعة 29 نوفمبر 1957 ، صفحة 2556.

للأجر المهني المضمون و التعويضة الساعية غير السلمية، مع الأخذ بعين الإعتبار مستوى مؤشر أسعار الإستهلاك المنشأ على أساس مرجعي يقدر ب 150.0[1].

في جانفي 1958 دخلت زيادة أخرى بقيمة 4.85% من الحد الأدنى للأجر المهني المضمون و التعويضة الساعية غير السلمية نظرا لبلوغ مستوى مؤشر أسعار التجزئة 105.28 لشهر ديسمبر 1957[2] .

و إثر بلوغ مستوى مؤشر أسعار التجزئة ما قيمته 112.12 في جويلية 1958 فإن معدلات كل من الحد الأدنى للأجر المهني المضمون و التعويضة الساعية غير السلمية تم رفعها بنسبة 2.61% إعتبارا من الفاتح سبتمبر 1958[3]، وفي نوفمبر 1959 تم رفع معدلات كل من الحد الأدنى للأجر المهني المضمون والتعويضة الساعية غير السلمية حيث تم رفعها بنسبة 3.44% إعتبارا من الفاتح يناير 1960، و ذلك راجع لبلوغ مستوى مؤشر أسعار التجزئة ما قيمته 122.03 [4]، و قد ألزم رب العمل بأن يدفع للعامل أجر ساعي لا يقل عن معدلات المنطقة و قد حددت المعدلات كالتالي :

-1.2412 فرنك فرنسي بالمنطقة الأولى .

---

[1]- قرار مؤرخ في 2 أكتوبر 1957 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 82 ليوم 4 أكتوبر 1957، صفحة 2125 .

[2]- قرار مؤرخ في 24 يناير 1958 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 8 ليوم 28 جانفي 1958 ،صفحة 213.

[3]- قرار مؤرخ في 30 أوت 1958 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، مجموعة الإجراءات الإدارية ل 2 ديسمبر 1958، صفحة 181.

[4]- قرار مؤرخ في 28 ديسمبر 1959 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، مجموعة الإجراءات الإدارية ل 29 ديسمبر 1959، صفحة 2926.

-1.1378 فرنك فرنسي بالمنطقة الثانية .

-1.0344 فرنك فرنسي بالمنطقة الثالثة .

و بإرتفاع مستوى مؤشر أسعار التجزئة إلى 124.39 لشهر جانفي 1961 ، تم رفع معدلات كل من الحد الأدنى للأجر المهني المضمون و التعويضة الساعية غير السلمية كنتيجة لذلك بنسبة 2.27% إعتبارا من الفاتح من مارس 1961 [1]، و لا يمكن أن تكون الأجور الساعية الفردية أقل من المعدلات التالية مقربة إلى 0.0005 فرنك .

-1.2695 فرنك فرنسي بالمنطقة الأولى .

-1.1635 فرنك فرنسي بالمنطقة الثانية .

-1.0580 فرنك فرنسي بالمنطقة الثالثة .

أما بالنسبة للعمال الزراعيين أدخلت زيادة قدرها 2.27% من الحد الأدنى للأجر الزراعي المضمون و المنحة اليومية بشكل إستثنائي إعتبارا من الفاتح مارس 1961 و كانت مقسمة كالتالي :

-المنطقة الأولى: الحد الأدنى الأجر المضمون 6.56 فرنك، أما المنحة اليومية 0.50 فرنك، و الأجر الشامل اليومي الأدنى 7.06 فرنك .

- المنطقة الثانية: الحد الأدنى الأجر المضمون 6.01 فرنك، بالنسبة للمنحة اليومية 0.50 فرنك ، أما الأجر الشامل اليومي الأدنى 6.51 فرنك .

---

[1]- قرار مؤرخ في 22 فبراير 1961 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجور المهني المضمون، مجموعة الإجراءات الإدارية ل 24 فيفري 1961، صفحة 613 .

– المنطقة الثالثة: الحد الأدنى الأجر المضمون 5.51 فرنك، أما المنحة اليومية 0.50 فرنك ، و الأجر الشامل اليومي الأدنى 6.01 فرنك[1] .

إلا أن السلطات الإستعمارية في الواقع قد إعتمدت حيال الجزائريين سياسة الإفقار ضمن مخطط جهنمي يندرج تحت إطار إخضاع الجزائريين، فعمدت منذ البداية إلى تفكيك نسيج الصناعات التقليدية بإلغاء النظام الحرفي بقانون جائر سنة 1868، وبالتالي إفقار سكان الجزائر الأصلين من خلال إرغامهم على البطالة ثم إستدراجهم للعمل لدى ورشات المستعمرين التي كانت حديثة النشأة و بأجر بخس، إذ من خلال هذه العملية يستطيع المعمرين و بمقابل أجر بخس الحصول على يد عاملة تواقة للعمل سواء في الميدان الفلاحي أو الصناعي .

إن حاجة المعمرين إلى اليد العاملة المحلية كانت كبيرة، ففي الميدان الفلاحي تأخرت أعمال الزراعة و الفلاحة و الحصاد و قطف الثمار لعدة مرات ، مما أقلق المعمرين جراء هذا التأخر إضافة إلى إرتفاع أجور الحاصدين من 1.25 إلى 1.50 فرنك فرنسي [2].

لقد تميز سوق العمل في الجزائر بالإزدواجية فقد إعتبرت قوة العمل الجزائرية الأرخص أجرا مقارنة باليد العاملة الأروبية، كما أن هذه الأجور تعتبر شديدة الإنخفاض إذا ما قورنت بنفس أجور العمال الأروبيين في الجزائر، ناهيك عنها في فرنسا فلا مجال للمقارنة .

إذا كان متوسط أجر العامل الذي يعمل في جني الثمار يتراوح بين 1.16 إلى 1.83 فرنك فرنسي ، في حين أن متوسط أجر العامل الأوربي كان يتراوح ما بين 3 إلى

---

[1]– بطاش زهير ، المرجع السابق ، صفحة 158.

[2]– حشمان مولود ، المرجع السابق، صفحة 151 .

2.22 فرنك فرنسي، فما يمكن ملاحظته هنا هو أن متوسط أجور الأروبيين يمثل تقريبا ضعف متوسط أجر العامل الجزائري ، و أكثر من ذلك فإن أعمالهم لا تكافئ أعمال الجزائريين من حيث الصعوبة و القسوة و الشدة خاصة إذا ما قارناها بمستوى المعيشة السائدة آنذاك فأجرة يوم كامل لا تكفي لشراء كيلوغراما واحدا من الخبز .

كانت الأجور متدنية للغاية مما جعلها لا تكفي لإشباع الحاجات اليومية للعامل ناهيك عن حاجات أسرته، و قد عكست هذه الأجور الحرمان و البؤس الذي عاشه الجزائريين آنذاك ، فعلى سبيل المثال كيف يستطيع أن ينفق رب أسرة أجرة اليوم المقدرة ب 6.8 إلى 12 فرنك فرنسي سنة 1939 على مجموعة سلع مثل الخبز و الزيت و البن و السكر التي كانت أثمانهم آنذاك على الترتيب 3.10 فرنك، 6 فرنك، 15.75 فرنك ، 5.60 فرنك فبعملية بسيطة نستنتج أن العامل لا يمكنه سوى شراء قطعتين من الخبز بأجرته اليومية و إن اضطر إلى شراء أغراض أخرى فلن يتحصل إلا على كميات ضئيلة جدا، فإذن أين هي الأهداف التى تسعى الدولة إلى تحقيقها من خلال تحديد الأجور، كتوفير حياة لائقة للعامل و أسرته .

إن قانون الأجر الأدنى المضمون كما رأينا سابقا لم يتطور إلا مع بداية الخمسينات في فرنسا و مع ذلك لم يحترم تطبيقه في الجزائر من طرف المستخدمين المعمرين ، إضافة إلى تميزه بالعنصرية و الجهوية لما كان للمعمرين من سلطة تامة في تحديد أجور عمالهم[1].

و بعد عرض أهم التطورات التي عرفها الأجر الأدنى الوطني المضمون في الجزائر إبان الإستعمار الفرنسي و إن لم تأتي بشيء جديد بالنسبة للمواطن الجزائري

[1]– حشمان مولود ، المرجع السابق ، صفحة 152.

آنذاك كما تم شرحه سابقا، سوف ننتقل لدراسة تطورات الأجر الأدنى المضمون في الجزائر بعد الإستقلال.

الفرع الثاني : تطور الأجر الأدنى الوطنى بعد الإستقلال و إلى يومنا هذا.

لقد عرف الإقتصاد الجزائري منذ الإستقلال إلى يومنا هذا مرحلتين، في بداية الأمر مرحلة التسيير المركزي أين تبنت الجزائر فيه تنظيمات القانون الفرنسي في تحديد الأجر الأدنى و ذلك خلال الفترة الممتدة ما بين سنة 1962 إلى غاية سنة 1973، بالإضافة إلى ذلك تبنت سياسة الأجور المنخفضة إبتداءا من جانفي 1974، و بعدها مرحلة إقتصاد السوق التي شهدت تحرير الأسعار و ميلاد الثلاثية إبتداءا من سنة 1990 لتحديد الأجر الأدنى، لذا سوف نقسم دراسة تطور الأجر الأدنى الوطنى المضمون إلى مرحلتين ، المرحلة الأولى تمتد من عشية الإستقلال إلى غاية 1990 (مرحلة التسيير المركزى) و المرحلة الثانية من فترة 1990 إلى يومنا هذا (مرحلة إقتصاد السوق) .

1-مرحلة التسيير المركزي :

منذ عشية الإستقلال و نظرا للعبء الثقيل الموروث عن الإستعمار قامت الجزائر المستقلة تدريجيا بإزالة أي آثار للإرتباط بفرنسا الإستعمارية و فرض " تشريع جزائري وطني أصيل"، غير أنه نظرا لعدم كفاية الوقت لإستبدال التشريع الفرنسي بالتشريع الجزائري الذي لم يتسنى الوقت لكتابته ، تم في سنة 1962 تمديد العمل بالتشريع المطبق على الجزائر في المرحلة الإستعمارية إلى غاية 31 ديسمبر 1962 [1]، بإستثناء أحكامه

[1]- مرسوم رقم 62-147 مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 ، يتضمن التمديد حتى إشعار أخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 1962، صادر في الجريدة الرسمية رقم 2 بتاريخ 11 جانفي 1963.

المخالفة للسيادة الوطنية الخارجية و الداخلية للدولة الجزائرية، و كذا التي تكتسي نزعة إستعمارية أو تمييزية.

و في سنة 1963 تم و لأول مرة في تاريخ الجزائر ما بعد إستقلال و بشكل إستثنائي زيادة الحد الأدنى للأجر المهني المضمون بنسبة 3%، إعتبارا من الفاتح أفريل 1963 وهذا كإجراء إحتياطي إلى حين الترتيب لتنصيب اللجنة العليا للإتفاقيات الجماعية، المكلفة بدراسة محتوى ميزانية نموذجية تستخدم لتحديد الحد الأدنى للأجر المهني المضمون [1].

كما تم أيضا تمديد المفهوم المتعلق بالحد الأدنى للأجور الذي برز خلال الفترة الإستعمارية و يتعلق الأمر بالحد الأدنى للأجر الفلاحي المضمون المطبق في قطاع الزراعة و الذي عرف بمرور السنيين العديد من عمليات إعادة التثمين، إلا أنه عند تحديد نسبة الحد الأدنى للأجر الزراعي المضمون أخذ المشرع بعين الإعتبار التقسيم الجغرافي الذي كان موجودا إبان الإستعمار و المتمثل في ثلاث مناطق و هي الشمال و الهضاب العليا والجنوب.

و في نفس سنة 1963 تم الرفع بمقدار 3% للحد الأدنى للأجر الزراعي المضمون في قطاع الزراعة [2]، و كانت الأجور اليومية الفردية لا تقل عن المعدلات التالية :

- المنطقة الأولى كانت تقدر بتقريب 7.54 فرنك فرنسي.

---

[1]- مرسوم رقم 63-159 المؤرخ في 25 أفريل 1963، يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، المعدل صادر في جريدة الرسمية رقم 26 بتاريخ 30 أفريل 1963 .

[2]- مرسوم رقم 63-205 المؤرخ في 14 جوان 1963، يتضمن رفع الحد الأدنى للأجر الزراعي المضمون ، صادر في الجريدة الرسمية رقم 41 بتاريخ 21 جوان 1963 .

– المنطقة الثانية كانت تقدر بتقريب 6.94 فرنك فرنسي.

– المنطقة الثالثة كانت تقدر بتقريب 6.42 فرنك فرنسي.

إلا أنه بعد سنة من ذلك أي سنة 1964[1] تم توحيد الحد الأدنى للأجر الفلاحي المضمون في جميع أنحاء الجزائر و بالتالي تم محو المعيار الجغرافي الذي كان ينظر إليه بمنظور التمييز، و كان الراتب أو الأجر القاعدي للعمال الدائمين أو غير الدائمين للمستثمرات الفلاحية و التعاونيات الزراعية ذات التسيير الذاتي و كذا المستثمرات الفلاحية والتعاونيات الزراعية التابعة للقطاعات الأخرى العمومية و الخاصة، أيا كان موقعها الجغرافي، لا يقل عن الحد الأدنى للأجر الزراعي المضمون المطبق على المنطقة الأولى .

تم إقرار توحيد الأجر الأدنى للمناطق الثلاثة حسب الأجر المرتفع للمنطقة الأولى وهذا سنة 1970، و إعتبارا من 20 جويلية تم تثبيت المعدل الساعي للحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المهني ب 1.36 دج ، مع تطبيقه أيضا على الحرفيين الريفيين و عمال المستثمرات الفلاحية ذات التسيير الذاتي و تعاونيات الإنتاج لقدماء المجاهدين الذين يشغلون وظائف ذات طابع مهني، و بوجه عام جميع المؤسسات و الشركات و الهيئات الموضوعة تحت وصاية و رقابة وزارة الفلاحة و الإصلاح الزراعي.

[1]– قرار مؤرخ في 8 جوان 1963، يتعلق بتوحيد الحد الأدنى للأجر الزارعي المضمون للمناطق الثلاثة على المنطقة الأولى صادر في جريدة الرسمية رقم 51 بتاريخ 23 جوان 1964.

و في سنة 1972 تم تحديد المعدل الساعي للحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المهني ب 1.73 دج[1]، و بالنسبة لقطاع الزراعة تم تحديد المعدل الساعي للحد الأدنى للأجر الفلاحي المضمون ب 9.80 دج .

أما في سنة 1974 و تمهيدا للقانون الأساسي العام للعامل، تم لأول مرة تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب الأمر رقم 74-02 [2]، و قد حاول المشرع من خلال هذا الأمر إحاطة و جمع كل ما يخص الأجر الوطني الأدنى المضمون من خلال الإلمام بالنقاط التالية :

أ) إقرار المساواة بين العمال من الجنسين و عدم التمييز بينهما في الحصول على أجر وطني أدنى مضمون و هذا في المادة الأولى.

ب) حددت أيضا المادة 01 من نفس الأمر مجال تطبيق هذا الأخير بنصها على أنه يطبق على كل العمال من الجنسيين و يشمل عمال القطاع الزراعي و غير الزراعي موحدا الأجر الوطني الأدنى المضمون المدفوع في القطاعين ، كما أنه يشمل عمال القطاع العام و الخاص و المسير ذاتيا، و معنى ذلك أن إلزامية دفع الأجر الوطني الأدنى المضمون تتحقق لكل العمال مهما إختلفت الهيئة المستخدمة و حدد الأجر الأدنى بسعر 2.08 دج للساعة.

ج) المادة 02 من نفس الأمر تحدد كيفية حساب الأجر الوطني الأدنى و يبرز إختلاف أساس حساب الأجر الأدنى في القطاع الزراعي عنه في القطاعات الأخرى، حيث تنص

---

[1]- مرسوم رقم 72-122 مؤرخ في 72-122 ربيع الثاني عام 1392 الموافق 7 جوان 1972 يتضمن تحديد أجرة الساعة للحد الأدنى المضمون للأجر الوطني المهني ، الجريدة الرسمية رقم 47 بتاريخ 13 جوان 1972.

[2]- الأمر رقم 74-02 مؤرخ في 22 ذي الحجة 1393 الموافق ل 16 جانفي 1974 يتضمن تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية العدد 8 لسنة 1974 .

المادة 2 فقرة 2 على أن حساب الأجر الأدنى يتم على أساس اليوم في المجال الزراعي وعلى أساس الساعة في المجالات الأخرى .

د) المادة 04 من نفس الأمر تنص على إمكانية أن يقل الأجر الوطني الأدنى المضمون في القطاع الزراعي عن غيره من القطاعات لفترة إنتقالية محدودة في إنتظار التوحيد بين الأجر الأدنى في كل القطاعات و هذا لضمان المساواة بين عمال كل القطاعات .

هـ) المادة 05 من نفس الأمر تنص على أن تحديد الأجر الأدنى الوطني المضمون يكون من صلاحية وزير العمل.

و بإصدار هذا الأمر يكون المشرع الجزائري قد وضع حجر الأساس لضمان مستوى معيشي مناسب لكل العمال بتأمين أجر أدنى، مهما إختلفت مؤهلاتهم و خبراتهم و مردوديتهم و ذلك لتمكين العمال متوسطي الدخل من العيش حياة ملائمة و كريمة، إلا أنه رغم حرص المشرع على إحاطة تأسيس الأجر الوطني الأدنى المضمون بالعديد من الأحكام القانونية فإن هذا الأمر لم يسلم من النقائص، فنجد مثلا المشرع الجزائري ينص على أن الأجر الوطني الأدنى المضمون يحدد بموجب القانون و الأصح أنه يصدر بموجب مرسوم بعد إقتراح من وزير العمل دون أن يتم التصويت عليه كالقوانين، كما أن المشرع لم يحدد المعايير المعتمدة لتحديد قيمة الأجر الأدنى ولم يتعرض كذلك للمؤشرات أو العوامل التي تسمح بمراجعة الأجر الأدنى أو إعادة النظر فيه[1] .

من خلال النصوص القانونية الصادرة لاحقا و المنظمة لعلاقات العمل نلاحظ أن المشرع الجزائري حاول تدارك النقائص، ففي الأمر رقم 75-31 [2] المتضمن الشروط

---

[1]- بطاهر أمال، المرجع السابق ، صفحة 105 .

[2]- الأمر رقم 75-31 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1396 الموافق 29 أفريل سنة 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص صادر في الجريدة الرسمية رقم 39 بتاريخ 16 ماي 1975.

العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص تناول المشرع الجزائري الأحكام المتعلقة بالأجر الوطني الأدنى المضمون في باب كامل تحت عنوان : " التحديد القانوني للحد الأدنى المضمون للأجر الوطني " من خلال المواد 146-147-148 الخاصة ب:

-تأمين المساواة بين الجنسيين في الحصول على الحد الأدنى للأجر الوطني .

-توحيد معدل الأجر الوطني الأدنى المشترك بين كل المهن.

كما فرض أن يتم تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب مرسوم صادر عن مجلس الوزراء بعد إقتراح من وزير العمل و رأي مسبب من اللجنة الوطنية للإتفاقيات الجماعية و هذا من خلال المادة 101 من نفس الأمر .

و ما يمكن ملاحظته أن المشرع بعدما كان ينص على أن الأجر الوطني الأدنى المضمون يحدد بموجب مرسوم بناءا على إقتراح من وزير العمل و لا يصدر إلا بعد رأي مسبب من اللجنة الوطنية للإتفاقيات الجماعية، ألزم أيضا المستخدم بأداء أجور لعماله لا تقل عن الأجر الوطني الأدنى ، و منع أيضا أداء قيمة الأجر الوطني الأدنى بوسيلة غير نقدية .

و قد يكون الهدف من وراء هذا الإلزام هو تحقيق حماية أكثر لأجر العامل بإعتبار أن الدولة ليست المسيرة أو المسيطرة على القطاع الخاص فهي تحاول تأمين حق العامل في الحصول على أجر أدنى يضمن عيشه، عن طريق تقييد المستخدم بحظر التمييز بين العمال عند دفع الأجر الأدنى و حظر الدفع غير النقدي لما يساوي قيمة الأجر الأدنى، وقد رتب على المخالفة عقوبة جزائية تطبق على المستخدم تتمثل في إلزامه بدفع غرامة مالية عند عدم إحترام هذه الأحكام[1] .

---

[1]- بطاهر أمال، المرجع السابق ، صفحة 107 .

و قد تم في سنة 1976 من خلال المرسوم رقم 76-25 تحديد المعدل الساعي للأجر الوطني الأدنى المضمون ب 2.40 دج و بشكل إستثنائي ب 15.30 دج عن كل يوم فعلي للأجر الوطني الأدنى المضمون في الزراعة[1]، في نفس السنة أقر الميثاق الوطني [2] عدة أحكام منها ضرورة أن يكون مبدأ التباين في الحد الأدنى للأجور مرتبطا إرتباطا وثيقا بتكاليف المعيشة، و فكرة الأجر المكمل الذي تتطور نسبته على أساس إنتاجية العمل، نتائج أعمال الشركة و نمو الدخل القومي في البلاد، و هذا ما شكل القاعدة التي إرتكزت عليها السياسة الوطنية للأجور المعتمدة من قبل السلطات العمومية آنذاك من خلال التخطيط [3].

و وصولا إلى آخر قانون منظم لعلاقات العمل في ظل النظام الإشتراكي و هو القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل[4] ، نجد أن المشرع يحصر التطرق إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون في مادة وحيدة هي المادة 129 التي حدد فيها لأول مرة المعايير المعتمدة عليها عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون و هذه المادة تنص على ما يلي: " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط، بموجب مرسوم، تبعا للإحتياجات الحيوية للعامل و الإمكانيات الإقتصادية للبلاد.

---

[1]- مرسوم رقم 76-25 مؤرخ في 7 صفر عام 1396 الموافق 7 فبراير سنة 1976 يتضمن تحديد سعر الساعة للحد الأدنى من الأجر الوطني المضمون صادر في الجريدة الرسمية رقم 12 بتاريخ 12 فيفري 1976.

[2]- أمر رقم 76-57 مؤرخ في 7 رجب عام 1396 الموافق ل 5 يوليو 1976 يتضمن نشر الميثاق الوطني، صادر في الجريدة الرسمية رقم 61 بتاريخ 30 جويلية 1976 .

[3]- بطاش زهير ، المرجع السابق ، صفحة 161.

[4]- القانون رقم 78-12 ،المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل 5 غشت 1978 ،المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ،صادر في الجريدة الرسمية رقم 32 بتاريخ 8 أوت 1978.

و يراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، تطور أسعار المنتوجات و الخدمات الأولية الواسعة الإستهلاك ، المحددة في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية .

يرتبط تطور مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون بمتطلبات التنمية و الأهداف الإقتصادية و الثقافية و الإجتماعية التي تسعى الأمة إلى تحقيقها .

تهدف سياسة الأجور في إطار هذه المتطلبات و الأهداف نفسها إلى القضاء على الفوارق في مجال الأجر الوطني الأدنى المضمون القائمة بين الزراعة و القطاعات الأخرى " .

غير أن المشرع وقع في تناقض إذ ينص في المادة 129 من نفس القانون على أن الأجر الوطني الأدنى المضمون يصدر بموجب مرسوم و هو من صلاحيات الحكومة دون أن يضيف رأي أية لجنة كانت، في حين نصت المادة 211 من نفس القانون على إنشاء لجنة و من مهامها إبداء الرأي في أساليب تحديد الأجور و المشاكل التي تطرحها تطبيق سياسة الأجور.

إذ تنص المادة 211 على ما يلي " تنشأ لجنة وطنية للأجور تتألف من أشخاص مؤهلين يمثلون الحزب و المنظمات الجماهيرية ، و الإدارات المختصة و المؤسسات الإشتراكية .

و تكلف هذه اللجنة ، بناء على طلب الحكومة ، بالدراسة و إبداء الرأي في أساليب تحديد الأجور و المشاكل التي يطرحها تطبيق سياسة الأجور على الصعيد الوطني و القطاعي في إطار توازن شامل للأجور و الدخل و الأسعار .

و تضع هذه اللجنة تقريرا سنويا عن نشاطها .

و تحدد كيفيات تنظيم هذه اللجنة و سيرها و تدخلها بموجب مرسوم ."

و ما يفهم من نص هذه المادة أن المشرع إستبعد أسلوب التدخل المباشر من قبل أجهزة الحكومة في مسألة تحديد الأجور كما أنه إستبعد نظام اللجان الإقليمية أو الإقطاعية [1] و إتبع أسلوب اللجنة الوطنية ، و هذا راجع إلى أن ظروف العمل في الجزائر تكاد تكون واحدة و متشابهة في كامل القطر فلا توجد فوارق أو إختلافات كبيرة ، و لهذا فلا داعي للعمل بنظام اللجان الإقليمية الموروثة عن الإستعمار الفرنسي .

أحالت المادة 211 في فقرتها الأخيرة تحديد كيفيات تنظيم اللجنة و سيرها و تدخلها إلى مرسوم سيصدر لاحقا إلا أن صدور هذا القانون أخذ أكثر من 10 سنوات، فكان يجب الإنتظار إلى غاية صدور المرسوم رقم 80-118 [2] الذي يتضمن تشكيل و تسيير وإختصاص اللجنة الوطنية للأجور[3]، و الذي نصت مادته الأولى على الإختصاصات المخولة للجنة و المتمثلة أساسا في إبداء الرأي بناءا على طلب الحكومة في المسائل المتعلقة ب :

-النظام الذي يسري على التطور العام للأجور و المداخيل و يرتبط بأهداف المخطط الوطني للتنمية .

---

[1]- بوخالفة غريب ، المرجع السابق ، صفحة 95 .

[2]- المرسوم رقم 80-118 المتضمن تشكيل و إختصاص اللجنة الوطنية للأجور ، المؤرخ في 12 أفريل 1980، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 16 لسنة 1980 .

[3]- صدر المرسوم رقم 81-63 المؤرخ في 4 أفريل 1981 ، يتضمن تعيين أعضاء اللجنة الوطنية للأجور ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 14 لسنة 1981، و هذه اللجنة يترأسها الوزير المكلف بالعمل و يساعده الوزير المكلف بالتخطيط كنائب الرئيس ، و حددت الأعضاء الذين يمثلون كل من رئاسة الجمهورية ، ممثلين عن حزب الأمانة الدائمة للجنة المركزية، ممثلين الوزارات بالإضافة إلى ممثلي المنضمات الجماهرية ، و ممثلي المؤسسات الموضوعة تحت وصاية الوزارات .

-تطور القدرة الشرائية للأجور بالإرتباط مع هيكل الأسعار و مستوياتها بالتشاور مع اللجنة الوطنية للأسعار و مع الإرتباط بتطور الإنتاج .

و للجنة مهملة شهرين إبتداءا من تاريخ طرح المسائل عليها لإبداء رأيها .

إلا أنه بالرجوع إلى الألفاظ المستعملة في المادة 211 " و تكلف هذه اللجنة، بناء على طلب الحكومة، بالدراسة و إبداء الرأي في أساليب تحديد الأجور.." ، نجد أن دور هذه اللجنة يبقى هامشيا فقط ، إذ تكلف هذه الأخيرة بناءا على طلب الحكومة بالدراسة و إبداء الرأي فنشاطها يظل موقوفا على طلب الحكومة فليس لها أن تبادر بدراسة قضايا الأجور من تلقاء نفسها ، و أكثر من ذلك فإن وجهة نظر هذه اللجنة ليس ملزما للحكومة فقد تأخذ به و قد لا تأخذ به وفي هذه الحالة لا تلتزم حتى بتسبيب رفضها، و يبقى دور النقابات العمالية هامشيا مادامت الكلمة الأخيرة للحكومة [1].

و من خلال كل هذا نستنتج أن المشرع الجزائري إعتمد مركزية اللجنة التي يؤول لها إبداء الرأي عند وضع و تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، أما الرأي الأخيرة فيعود للحكومة .

لوحظ من سنة 1978 إلى غاية 1989 عدة زيادات و تثمين في الأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث أنشىء سنة 1987 لدى المعهد الوطني للعمل وحدة البحث في ميادين التنظيم و الظروف العامة للعمل و الأجور و التشغيل و هو فريق متخصص في مجال العلاقة بين الأجرة والإنتاج [2].

---

[1]- لمزيد من التفاصيل أنظر: بوخالفة غريب ، المرجع السابق ، صفحة 96 و ما يليها .

[2]- القرار مؤرخ في 15 محرم 1408 الموافق ل 9 سبتمبر 1987 يتضمن إنشاء وحدة بحث في ميادين التنظيم و الظروف العامة للعمل و الأجور و التشغيل لدى المعهد الوطني للعمل صادر في الجريدة الرسمية رقم 52 بتاريخ 23 ديسمبر 1987.

كما شهد الإقتصاد الجزائري خلال نفس الفترة حدي أدنى للأجور يستخدم كل واحد منهما لوظائف مختلفة ، الحد الأدنى من الأجر أو الدخل minimum de salaire ou revenu كتعويض للعمال ذو الصنف الأكثر إنخفاضا أي صنف الدرجة الأولى ، حدد ب 1000 دج سنة 1979 و 1100 دج في جانفي 1985 ، في حين بقي الأجر الأدنى الوطنى المضمون في المستوى المحدد له في 1 نوفمبر 1978 المقدر ب 800 دج الذي استعمل كمرجع لدخل المتقاعدين و مختلف الإمتيازات الإجتماعية لصندوق الضمان الإجتماعي[1] .

2–مرحلة إقتصاد السوق :

تغيرت معالم الحياة الإقتصادية في الجزائر إبتداءا من سنة 1990، حيث انتقل الإقتصاد الجزائري من الإقتصاد المسير مركزيا إلى إقتصاد السوق، و من بين ملامح هذا التغير تحرير الأسعار و رفع الدعم عن المواد الأساسية ، و هذا ما نتج عنه ضعف في القدرة الشرائية للعمال .

و كان أول قانون صدر في هذه المرحلة هو قانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل[2]، الذي نلاحظ فيه التغيير الجذري الناتج عن إنتهاج الجزائر سياسة الإقتصاد الحر و الذي ترجم عن طريق تكريس الحرية التعاقدية في مجال علاقات العمل مع إقرار قيود قانونية تمثلت في مجال الأجور خاصة في إستمرار المحافظة على حد أدنى للأجور مضمون للعمال .

---

[1] –Lellou A , régulation et politique salariale en Algérie (1963–1970) , cahier du cread ,Alger, 2eme trimestre 1989.

[2]– قانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، عدد 17 ، المؤرخة في 25 أفريل 1990 .

و أهم جديد فيما يخص الأجور الذي جاء به قانون 90-11 هو ضرورة إستشارة نقابات العمال و منظمات المستخدمين، و هذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 87 من قانون 90-11 كما يلي : " يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل و المستخدمين و التنظيمات النقابية [1] الأكثر تمثيلا ."

و ما يلاحظ على هذه المادة بنصها العربي أنها قد تضمنت خطأ لغويا، فبالرجوع إلى النص باللغة الفرنسية نجد أن المشرع ينص على إستشارة نقابات العمال و منظمات المستخدمين الأكثر تمثيلا « ...après consultation des associations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. »

إلا أن المشرع الجزائري في قانون 90-11 إحتفظ بالإتجاه الذي إنتهجه في قانون رقم 78-12 و هو إعتماد لجنة مركزية في إعطاء الرأي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون دون أن يوضح في القانون الأخير ما إذا كانت اللجنة متخصصة أم لا و إكتفى على أنها تضم ممثلين عن العمال و آخرين عن أرباب العمل .

و يرى الأستاذ أحمية سليمان أن الدولة هي صاحبة الحق الكامل في التشاور أو عدمه عند إتخاذها القرارات ذات الأهمية الكبرى، و في مجال الأجر الوطني الأدنى

---

[1]- المواد 34-35 من قانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي، الصادر بالجريدة الرسمية لعدد 23 لسنة 1990 ، المنظمة النقابية تكون تمثيلية على المستوى الوطني بشرط أن تزيد مدة تكوينها عن ستة أشهر و أن تضم 20 % من العمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين السياسة لهذه المنظمات النقابية و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20 % على مستوى لجنة المشاركة في الهيئة المستخدمة .

المضمون فإنها تعتمد ما يعرف بأسلوب القرار الفردي بعد التشاور المسبق مع نقابات العمال و منظمات المستخدمين ، دون أن يكون هذا الرأي ملزما للحكومة عند إصدار المرسوم المقرر لقيمة الأجر الأدنى .

و يعرف التشاور بأنه :" إحتفاظ الطرف صاحب الإختصاص التنظيمي بسلطة القرار و حقه في قبول أو رفض الآراء و الإقتراحات المعروضة عليه من هيئات إستشارية أو من أصحاب الشأن الأطراف في عملية التشاور." [1] .

و يضيف الأستاذ أحمية سليمان أن الإستشارة في النظام الجزائري تتم من خلال أسلوب خاص يتمثل في الأجهزة أو الأطر المؤقتة و ذلك من خلال اللقاءات الثلاثية المباشرة، و هي لجنة ثلاثية التكوين تضم إلى جانب أعضاء من الحكومة ممثلي التنظيمات المهنية لأصحاب العمل و بعض مسيري المؤسسات الإقتصادية و ممثلي الإتحاد العام للعمال الجزائريين، بإعتباره التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا للعمال في مختلف قطاعات النشاط و قد نتج عن هذه اللقاءات عدة إتفاقيات الثلاثية من بينها : وضع حد أدنى جديد للأجور والمرتبات سنة 1998. ومن ثمة نلاحظ عدم نص المشرع الجزائري على وجود لجنة للأجور للقيام بدراسة حول مستوى الأجور أو الأسعار أو الإقتصاد الوطني .

و قد حافظ المشرع على أن إبداء الرأي يكون على مستوى لجنة مركزية غير متخصصة، على عكس ما تضمنه قانون رقم 78-12 الذي كان يعهد بإبداء الرأي إلى

---

[1]- أحمية سليمان ،التشاور و التفاوض الثلاثي بين أطراف الإنتاج ، مقال منشور في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية و الإقتصادية ، الجزء 34 رقم 3، سنة 1993، صفحة 456 .

لجنة وطنية للأجور تكلف بالقيام بدراسة حول مستوى الأجور و الأسعار و تطور الإنتاج الوطني.

و كما حافظ المشرع الجزائري على نفس المعايير المعتمد عليها في القانون رقم 78-12 من خلال القانون رقم 90-11 محددا إياها بدقة، و كان من قلة التشريعات التي حددتها و المتمثلة أساسا فيما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 87 [1] و هي كالتالي : "و يراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

- الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك.

-الظروف الإقتصادية العامة."

وسوف نحاول شرح كل معيار على حدى فيما يلي :

أ)<u>متوسط الإنتاجية الوطنية</u> : و يقصد به مستوى الإنتاج الوطني المحقق من حيث زيادته أو إنخفاضه، يعتمد على الناتج القومي للدولة و يعتمد عليه في حساب الأجر الوطني من خلال مشاركة العمال في التطور الإقتصادي، و ذلك لربط الأجر الأدنى بما يحققه العمال أنفسهم من إنتاج بإعتبار أن الأجر عنصر من الدخل الوطني، فإنه في حال الزيادة في الدخل الوطني لابد من إستفادة العمال من هذا الدخل، و هو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في المادة L 141-2 من قانون العمل الفرنسي من إستفادة العمال الأقل دخلا من النمو الإقتصادي للأمة [2].

---

[1]- تم تعديل هذه المادة بموجب المادة 89 من قانون 14- 10 المؤرخ في 8 ربيع الأول لعام 1436 الموافق ل 30 ديسمبر 2014 ، يتضمن قانون المالية لسنة 2015 ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78 بتاريخ 31 ديسمبر 2014.

[2]- بطاهر أمال، المرجع السابق، صفحة 112 .

ب)الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك : إن السبب وراء إعتماد المشرع لمعيار تحديد الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاك لحساب الأجر الوطني الأدنى المضمون راجع للدور الأساسي من تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون وهو الحفاظ على مستوى معيشي لائق للعمال الأقل دخلا، رغم أن المشرع من خلال نص المادة 87 فقرة 2 من قانون 90-11 لم يبين كيفية حصر أو تحديد على سبيل الدقة المواد الإستهلاكية التي تراعى أسعارها.

لكن بالرجوع إلى نص المادة 129 من قانون 78-12 نجد أن المشرع ينص فيها على تطور أسعار المنتجات و الخدمات الأولية الواسعة الإستهلاك، و ذلك إعتمادا على ميزانية عائلة نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية تضم الإحتياجات الأساسية و الضرورية لعائلة متوسطة، والتي تسمح لها بالعيش و تسمح للعمال بالمحافظة على قدرتهم في العمل والبقاء على قيد الحياة، و هذا الأسلوب مازال متبعا.

و هو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي اعتبر أن تحديد أسعار المواد الإستهلاكية لا يتم إلا بالنظر إلى ما تتضمنه ميزانية عائلة نموذجية ، بل و ذهب إلى أبعد من ذلك عندما نص على ضرورة الإعتماد على دراسة للمختصين في التغدية و الصحة التي يمكن من خلالها حصر ما يمكن العامل من المحافظة على القدرة البدنية والفكرية الملائمة والمناسبة. كما إعتبر أن الميزانية النموذجية يجب أن تحدد على أساس ميزانية عامل من بين العمال الأضعف دخلا و قد أوكل هذه المهمة إلى اللجنة العليا للإتفاقيات الجماعية التي كانت مكلفة بدراسة الميزانية و يتم إرسال تقرير بعد ذلك إلى الحكومة .

و قد رجح المشرع الجزائري معيار الأرقام الإستدلالية لأسعار الإستهلاكية عن معيار الإحتياجات الحيوية للعامل الذي نص عليه القانون رقم 78-12 و ذلك على

إعتبار أن الإحتياجات الحيوية للعامل لا تلبى إلا بالحصول على المواد و الخدمات الأولية و الواسعة الإستهلاك [1].

و قد إعتمدت التشريعات الحديثة على وسيلتين لتحديد الإحتياجات الدنيا :

-الوسيلة الأولى : تتم عن طريق دراسة ميزانية أسرة للتعرف من خلال البيانات التي تعطيها هذه الدراسة على التكاليف الحقيقية لما يستهلكه العامل .

-الوسيلة الثانية : دراسات المختصين في التغذية و الصحة للإحتياجات الأساسية للعمال و تقديرها تقديرا مجردا و هو ما إعتمده المشرع الفرنسي .

غير أن الوسيلة الأكثر إعتمادا هو الجمع بين الطريقتين بإعتبارهما أفضل طريقة للحصول على مقاييس دقيقة [2].

ج)الظروف الإقتصادية العامة : يتم تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون بعد موازنة دقيقة لصالح كل من طرفي علاقة العمل و مصلحة المجتمع في تحقيق النمو الإقتصادي لكونه وسيلة لإعادة توزيع الدخل فهو يستهدف التقريب بين المستويات المعيشية السائدة في المجتمع، كما يجب الأخذ بعين الإعتبار متطلبات التنمية الإقتصادية بإعتبارها من الظروف الإقتصادية العامة و ذلك عن طريق الموازنة بين موارد الإنفاق الإستهلاكي و ما يخصص للإستثمار التنموي .

و تؤثر الظروف الخارجية الإقتصادية على الإقتصاد الوطني والتي تقتضي من الدول النامية تطوير إنتاجها و مراجعة التكلفة الإقتصادية لمواجهة المنافسة مما يؤدي بالدرجة الأولى إلى خفض أجور العمال .

---

[1] – بطاهر أمال، المرجع السابق ، صفحة 113 .

[2] – يوسف إلياس ، دراسة حول تحديد حد أدنى للأجور، المرجع السابق ، صفحة 71 .

و قد رتب المشرع الجزائري عقوبة جزائية تلحق كل مستخدم يدفع للعامل أجرا يقل عن الحد الأدنى الوطني المضمون، و هذا من خلال المادة 149 من نفس القانون والتي تنص: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 2.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي للعمال وذلك دون الاخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات .

وفي حالة العودة، تتراوح الغرامة المالية من 2.000 دج إلى 5.000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات . "

و قد تم تعديل هذه المادة بموجب المادة 54 من الأمر رقم 15-01[1] و التي تم رفع فيها قيمة الغرامة لتتناسب مع الوضع الحالي،.و لكن ما يعاب على المشرع الجزائري أنه لم يحدد آليات مراجعة الحد الأدنى للأجر المضمون أو العوامل و المؤشرات التي تؤدي إلى إعادة النظر فيه، كما أنه لم يورد نص خاص يمنح للقاضي سلطة تعديل الأجر و رفعه إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون إذا تضمن عقد العمل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، عكس ما فعل المشرع المصري إذ منح للقاضي الحق في منح تعويض للعامل والذي يتمثل في الفرق بين ما كان يتقاضاه العامل من أجر و الأجر الأدنى المضمون .

بعد أربع سنوات من إصدار قانون 90 -11 ، في سنة 1994 تم إستكمال أحكام هذا القانون بالمادة 87 مكرر التي حددت العناصر المشكلة للأجر الوطني الأدنى المضمون و التي تنص: " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون، المذكور في المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء

---

[1]- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق ل 23 جويلية 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، صادر بالجريدة الرسمية عدد 40 لسنة 2015 .

التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل." **إذ** أصبح الأجر الوطني الأدنى المضمون يشمل الأجر القاعدي و العلاوات مهما كانت طبيعتها، بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل[1] .

شكلت المادة 87 مكرر بمرور السنين جدلا و إلغاؤها أصبح مطلبا للعمال و نقابتهم حتى جانفي 2015 أين أصبح إلغاؤها ساري المفعول بموجب المادة 90 من القانون رقم 14- 10 المؤرخ في 8 ربيع الأول 1436 الموافق 30 ديسمبر 2014، المتضمن قانون المالية لسنة 2015 [2].

هذا الإلغاء أجبر السلطات العمومية على إعادة تعريف العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 [3] الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، إذ يشمل الأجر القاعدي و التعويضات و العلاوات مهما كانت طبيعتها بإستثناء تلك المتعلقة بما يلي :

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.

-الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية.

-تنظيم العمل و التي تخص العمل التناوبي و الخدمة الدائمة و الساعات الإضافية.

---

[1]- المرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 30 شوال عام 1414 الموافق ل 11 أفريل 1994 يتمم القانون رقم 90 -11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل، صادر في الجريدة الرسمية عدد 20 بتاريخ 13 أفريل 1994.

[2]- القانون رقم 14-10 المؤرخ في 8 ربيع الأول 1436 الموافق ل 30 ديسمبر 2014، يتضمن قانون المالية لسنة 2015 صادر في الجريدة الرسمية عدد 78 بتاريخ 31 ديسمبر 2014 .

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 18 ربيع الثاني 1436 الموافق ل 8 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 8 بتاريخ 15 فيفري 2015.

-الظروف الخاصة بالعزلة.

-المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي."

أما من الناحية العملية فنلاحظ أن رفع أو مراجعة الحد الأدنى للأجر[1] لا يتم إلا بعد مطالبة ملحة من النقابة العمالية الأكثر تمثيلا، الممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين ومختلف الفدراليات و ذلك من خلال لقاءات ثنائية بين هذه الأخيرة و الحكومة ، فقد تم رفع الحد الأدنى للأجور من 1650 دج التي كانت مطبقة إبتداء من جويلية 1990 إلى 2100 دج إبتداءا من نوفمبر 1990، ثم 2300 إبتداء من جانفي 1991 ليرتفع إلى 2500 دج إبتداءا من جويلية 1991، و إبتداء من 1 جانفي 1992 تم رفعه إلى 3000 دج و إلى 3500 إبتداء من جويلية 1992 ، و في 1997 تم رفعم إلى 4800 دج و إلى 5400 دج إبتداء من جانفي 1998 ليصل إلى 6000 دج في سبتمبر 1998[2] .

---

[1]- حدد المشرع الجزائري الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة ، أما إذا كان عدد الساعات المؤداة أقل من 40 ساعة في الأسبوع فلا يمكن للعامل التمسك بالحد الأدنى من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، بل يمنح أجرا حسب مدة العمل الفعلي . يتم حساب الأجر الأدنى قياسا بالساعة و يتم الحصول على المدة الشهرية بالصيغة التالية : عدد الأسابيع في السنة (52 أسبوع في السنة) **ضرب** مدة العمل الأسبوعية (40 ساعة في الأسبوع الذي حددته المادة 2 من الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 و الذي يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية العدد 3 لسنة 1997) **قسمة** عدد الأشهر السنة (12 شهر) و **الحاصل** يكون 173.33 ساعة / شهريا . فحاليا فإن الأجر الساعي للأجر الوطني الأدنى المضمون على أساس قيمته 18.000 دج ، يعادل 103.84 دج للساعة الواحدة ، و هذا طبقا للمادة 1 المرسوم الرئاسي رقم 11-407 مؤرخ في 4 محرم لعام 1433 الموافق ل 29 نوفمبر 2011 ، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 66 بتاريخ 4 ديسمبر 2011.

[2]- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، صفحة 231 .

و تحت ضغط الظروف الإقتصادية الصعبة أعلنت الحكومة سنة 2001 الشروع في تنفيذ برنامج الإنتعاش الإقتصادي للفترة 2001 – 2004 و هو في جوهره برنامج الإنتعاش الإجتماعي مستخدمة عائدات البترول غير المتوقعة لتعزيز الطلب الإجمالي ، و في هذا السياق تم رفع الأجر الأدنى إلى 8000 دج في 1 جانفي 2001 في إطار ثلاثية نوفمبر سنة 2000، كما أدت وتيرة نمو إيرادات ميزانية الحكومة خلال الفترة 2002–2014 إلى عدة زيادات في الأجر الأدنى بمعدل 20% إلى 25% كان لها الأثر الكبير على ميزانية الدولة [1].

نتج عن التدهور الذي عرفه ثمن برميل البترول و الذي صاحبه إنخفاض قيمة الدينار وإرتفاع قيمة العملة الصعبة تدهور اللقيمة الشرائية للعامل الجزائري و ذلك راجع للسياسة المنتهجة من طرف الحكومة الجزائرية ، فكلما تم رفع أجر العامل صاحب ذلك إلتهاب في أسعار المنتوجات الإستهلاكية و هذا راجع كما نعلم إلى كون معظم مواد الإستهلاك الأساسية إن لم نقول كلها يتم إستيرادها من الخارج أي يتم شراءها بالعملة الصعبة فتكون قيمتها مرتفعة، و هذا ما يؤدي إلى عدم تمكن رب الأسرة من إقتناء ما يحتاجه هو و إسرته و هذا ما صاحبه تدهور المستوى المعيشى للعامل الجزائري ، فأين هو إذن أهم هدف منشود من تحديد الحد الأدنى للأجور و المتمثل في توفير حياة لائقة للعامل و أسرته ، فإذن على الحكومة الجزائرية أن تغير سياستها في تحديد الأجور .

---

[1]– يحيات مليكة و لامية بوشارب ، المرجع السابق ، صفحة 360.

خلاصة الفصل الأول:

إن الأجر الأدنى يعتبر صمام الأمان بالنسبة للعامل إذ هو الذي يحدد الأجر الذي لا يجب أ.ن ينزل عنه أجور العمال و هذا ما يسمح له بأن يعيش بكرامة، و لأهمية هذا الموضوع نجده قد إحتل الصدارة في المواضيع المتناولة من قبل منظمة العمل الدولية والعربية و كذا تشريعات الدول سواء الدول المتقدمة أو السائرة في طريق النمو.

إن تطور الأجر الأدنى يتماشى مع الظروف الإقتصادية لكل بلد حيث يتم تحديده إما من قبل الحكومة أو عن طريق الإتفاقيات الجماعية ، فنجد معدلا للأجر الوطني الأدنى المضمون كما يمكن أن نجد عدة معدلات له و هذا راجع للظروف الإقتصادية و الإجتماعية للبلد، و قد يستدعي مراجعات متكررة له تماشيا و مستوى أسعار المنتوجات الإستهلاكية.

و بالرجوع للقانون الجزائري نجد أن المشرع أعطى أهمية لتحديد الحد الأدنى للأجر المضمون و هذا منذ سنة 1978 و كرسه أكثر في قانون 90-11 ، و رغم بعض الثغرات التي وقع فيها إلا أنه حاول تحديد المعايير التي يجب الإعتماد عليها عند تحديد هذا الأخير، كما وضع لجنة خاصة لإبداء الرأي حول أهمية تعديله ، و رغم الزيادات المتكررة التي عرفها الأجر الأدنى منذ الإستقلال إلى يومنا هذا إلا أنه يبقى غير كاف لضمان العيش الكريم للعامل الجزائري و أسرته.

الفصل الثاني: الأجر حسب منصب العمل

تمهيد:

إن الأجر الثابت يتكون بالإضافة إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون العنصر أخر المتمثل في الأجر المنصب و هو عبارة عن تحديد و تصنيف منصب العمل الذي له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني بالتصنيف هو ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور ويسمى هذا الجدول بجدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر و عوامل المنصب، و التي تختلف من منصب إلى آخر.

و في كل الأحوال لا يمكن أن يكون الأجر الأساسي أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون إذ يعتبر هذا الأخير الحد الذي يجب أن لا ينزل عنه أجر العامل كما رأينا سابقا، فيتم تحديد قيمة مالية معينة لكل نقطة استدلالية تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة، و الذي يتم بموجبه حساب أجر المنصب.

و إضافة للأجر المنصب تلحق به مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به. و نظرا لإختلاف هذه العناصر الملحقة بالأجر المنصب في مختلف تشريعات العمل، فإنه سوف يتم التركيز على ذكر العناصر و الملحقات الثابتة أي تلك التي تتمتع بطابع الاستقرار والديمومة من حيث المبدأ و التي اعتمدها المشرع الجزائري في التعديل الأخير .

و لهذا سوف يتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول كل ما يخص الأجر الأساسي أما المبحث الثاني فسنخصصه للتعويضات الثابتة الملحقة بمنصب العمل.

المبحث الأول: الأجر الأساسي.

تعد أنظمة الأجور من بين الأنظمة التي لاقت إهتماما كبيرا من قبل المؤسسات نظرا لأن تكاليف الأجور تشكل نسبة كبيرة من إجمالي التكاليف التي تتحملها هذه الأخيرة، إضافة إلى أهميتها في الحفاظ على العمال الأكفاء و إستقرارهم في هذه المؤسسة إذ أن المؤسسة التي ترغب في المحافظة على العناصر الجيدة من عملها فما عليها إلا أن تضع نظاما مقبولا للأجور، تتوفر فيه العدالة على المستويين الداخلي و الخارجي فعلى المستوى الداخلي يجب أن يشعر العامل بأن ما يتقاضاه من أجر يتناسب مع ما يقدمه من عمل، وكذلك فإن هذا الشعور بالعدالة على المستوى الداخلي لا يتعزز إلا بشعور العامل بأن أجره يتساوى مع نظرائه في المؤسسات المنافسة ، و إلا فإنه سيحاول جاهدا الإنتقال إلى مؤسسات تعطيه شروط عمل و أجور أفضل.

و يتم من الناحية النظرية تحديد الأجر **الأساسي** استنادا الى **عوامل** تتعلق بالكفاءة فالأجر يتحدد بناءا على طبيعة الوظيفة و مميزاتها، إذ تتفاوت الوظائف من حيث أهميتها وقيمتها بالنسبة للمؤسسة، كما يتحدد كذلك بناءا على قدرة العمل.

و لمعالجة موضوع الأجر الأساسي بشكل دقيق سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول كل ما يخص تحديد الأجر الأساسي نظريا، و سنتناول في المطلب الثاني الأجر الأساسي في الجزائر.

المطلب الأول: أسس تحديد الأجر الأساسي.

يتم تحديد الأجر الأساسي من الناحية النظرية حسب عوامل ، إذ يفترض أن هذه العوامل تترجم في النهاية مفهوم الكفاءة بأبعدها المختلفة و الذي يتحدد بموجبه الأجر الأساسي أساسا على قدرة العمل، كما تفترض هذه الأنظمة بأن الأجور تدفع وفق خصائص و مواصفات الوظائف، فالوظائف ليست متساوية في قيمتها و أهميتها للمنظمة و هناك عدة طرق تتبع عادة لتقرير الأجور من خلال تقييم الوظائف، لهذا سنحاول

إعطاء تعريف للأجر الأساسي و الخطوات المتبعة لتحديد هذا الأخير وهذا من خلال الفرع الأول، أما الفرع الثاني فسنخصصه للطرق المختلفة في تحديد الأجر الأساسي.

الفرع الأول : ماهية الأجر الأساسي.

إن مفهوم الأجر الأساسي[1] أو كما يسمى باللغة الفرنسية Le salaire de bas و طريقة تحديده تختلف عن مفهوم و طريقة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي رأيناه سابقا، لذا أعتمدت الإتفاقيات الجماعية في تحديدها للأجر الأساسي على أساس وضع جدول يتضمن التصنيف المهني لمختلف عمال المؤسسة، فالتصنيف المهني مرحلة سابقة يتم التفاوض حولها قبل تحديد الأجور الأساسية ، لذا لتعريف الأجر الأساسي فيجب علينا تعريف تصنيف المناصب.

يمكن **تعريف** تصنيف المناصب على أنه استخدام المعلومات المتاحة نتيجة تحليل الوظائف في تحديد الأهمية النسبية لكل وظيفة داخل المؤسسة مقارنة ببقية الوظائف ويمكن تعريفه أيضا على أنه تلك العملية التي تهدف إلى ترتيب كل الوظائف داخل المؤسسة بما يعكس الأهمية النسبية لتلك الوظائف و وضعها فيما يسمى بهيكل الأجور.

و يعرف كذلك أنه الوسيلة التي تحدد كل عمل بالنسبة لباقي الأعمال في المشروع أو تحدد القيمة النسبية لكل تلك الأعمال، و الهدف منها هو تحقيق نوع من التناسق الداخلي و الخارجي للأجور التي يدفعها المشروع [2].

---

[1]– إن الأجر الأساسي يختلف عن الأجر الخام حيث يعرف الأجر الخام : الأجر الخام هو ذلك الأجر الذي يشمل جميع المبالغ و المزايا المتفق عليها و التي منحها المستخدم قبل إقتطاع الضريبة و إشتراكات الضمان الإجتماعي:الأجر الأساسي، المنافع، العلاوات و المكافآت،الزيادات المنصوص عليها في القانون أو الإتفاقيات الجماعية أي الزيادات المخولة في إطار الساعات الإضافية، و العمل الليلي و ايام العطل المدفوعة الأجر...و لا يشمل الأجر الخام تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل،التعويضات التي لها طابع الضرر مثل التعويض عن التسريح و لا المبالغ المدفوعة بعنوان الحوافز أو المساهمة.

إن الأجر الأساسي يتناسب مع الأجر الخام قبل إقتطاع اشتراكات الضمان الإجتماعي و قبل دفع الأداءات الإجتماعية و هو كذلك لا يشمل على العلاوات و لا على ساعات الإضافية و يتجلى مبلغ الأجر الأساسي عموما في السطر الأول من قسيمة الأجور.

[2]–السلمي علي، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة، القاهرة،1985، صفحة 234.

كما يعرف أيضا بأنه وظيفة تنتمي للوظائف الرئيسية للموارد البشرية، فالمؤسسات الإقتصادية تعتبره أداة فعالة لمعرفة خصائص المناصب و التزاماتها و واجباتها[1].

وبما أن عملية تقييم الوظائف لتحديد الأجر الأساسي تبنى على أساس الأداء المتوسط للفرد، فتقييم الوظائف من هذا المنطق يركز على متطلبات الوظيفة و ليس على قدرات الفرد، و الترتيب الذي يتم التوصل إليه من خلال التقييم يعتبر وسيلة و ليس غاية في حد ذاته، فالغرض من هذه العملية هو تحديد هيكل أجور المنظمة غير أن الواقع العملي لا يؤيد هذه الفرضية دائما، ففي الكثير من الأحيان تتداخل الكثير من المتغيرات الخارجية في تحديد قيمة الوظيفة و من هذه المتغيرات ظروف سوق العمل و متطلبات النقابات والفروق الشخصية بين قدرات شاغلي الوظيفة، و قد يؤدي ذلك إلى تعديل بعض النتائج التي يتم التوصل إليها نتيجة تقييم الوظائف، و من ثم تعديل هيكل الأجور غير أنه في حالة حدوث تعديلات في الأجور نتيجة متغيرات خارجية تظل عملية تقييم الوظائف الأساس الموضوعي الذي يتم الإعتماد عليه لتحديد هيكل الأجور.

و عند القيام بعملية تقييم الوظائف لتحديد الأجر الأساسي لكل منصب يجب الأخذ بعين الإعتبار مايلي :

-ليس هناك علاقة لتقييم الوظائف بالفرد شاغل الوظيفة.

-عملية التقييم تتم عن طريق مقارنة الوظائف ببعضها.

-عملية التقييم مسألة تقديرية قوامها مجموعة من الأحكام التي يعتمدها المقوم.

-يتحدد هيكل الرواتب و الأجور نتيجة عملية التقييم أي بعد التقييم و ليس قبله[2].

---

[1] -Tania Saba, Simon Dolan, Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, La gestion des ressources humaines – Tendances, enjeux et pratiques actuelles, 4e édition, Pearson éducation, page 81.

[2]- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإتجاهات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية ،المنصورة القاهرة ، الطبعة 2012،1،صفحة 256 .

و تعتبر عملية التقييم على جانب كبير من الأهمية للأسباب التالية:

-أنه من المنطقي أن تدفع أجور عالية للوظائف التي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل كبير.

-العدالة في تحديد الأجور و في أسس حساباتها.

-المساعدة في بناء هيكل وظيفي متكامل .

-المساهمة في الوصول لأهداف المنظمة.

و أما بالنسبة **للأهداف** المرجوة من تقييم الوظائف فهي التوصل لنظام سليم للأجور بالمؤسسة و من أهم المزايا التي تحققها المؤسسة من وراء عملية التقييم:

- وضع أجر واحد للوظائف و الأعمال المتساوية الأعباء بغض النظر عن الجنسية أو الجنس أو الدين أو العقيدة أو النفوذ الشخصي.
- إقتناع كل من الإدارة و العاملين بوجود نظام عادل للأجور يستند على قواعد موضوعية يتميز بها الأجر وفق إختلاف مسؤوليات الأعمال و واجباتها مما يمنح الإطمئنان و يوفر علاقات جيدة بين النقابات و الإدارات.
- تقييم الأعمال يساعد على زيادة الهمم و تطوير الإمكانيات، فالتقدم قد بنى على أسس موضوعية أسندت التباين بين أجر الأعمال على أساس التباين بين أعبائها و بذلك نبعد المحسوبية.
- قد يكون الهدف من تقييم الوظائف القضاء على البطالة المقنعة، فكم من العاملين الذين يشغلون وظائف لا تتناسب مع مسمياتها ومع محتوياتها ينالون رواتبهم مقاسة على تلك التسميات لا جوهر الأعمال، و لذلك فإن تقييم هذه الوظائف سيرجعها لمسمياتها الحقيقية ويعيد لها أجورها المناسبة، و يجبر شاغلها الإنتقال لأعمال يتناسب قيامها وأجورهم الحالية و يقضي على بطالة مقنعة سببها أشغال بعض العاملين لمواقع وظيفية

بغياب التقييم كانت لا تتناسب عناوينها مع مضامينها و بالتالي كانت تحمل أجورا أعلى مما تستحقه، و لهذا كان شاغلها يؤدون القليل من الجهد بما لا يتناسب و أجورهم .

●كلما استجدت وظيفة جديدة في المؤسسة حتى تبدأ المؤسسة بإيجاد أجرها المناسب في هيكل الأجور الذي كان خلاصة للتقييم.

●إن تقييم الوظائف يساعد على إجراء المقارنة بين الأجور التي تدفعها المؤسسات الأخرى و التي تعمل في نفس المجال و بكيفية هي أقرب للواقع، كما يؤلف التقييم هيكلا للأجور و نظاما للعلاوات أيضا[1].

و هناك من يضيف مجموعة من الأهداف المرجوة من عملية التقييم كما يلي:

●وضع أساس موضوعي لإختلاف الأجور بين الوظائف و الأعمال في المنشأة.

●إكتشاف و إستبعاد التفاوت غير المبرر أو غير العادل بين الأجور.

●تحديد الأجور العادلة و أسس حساباتها كأساس تبنى عليه برامج الحوافز و المكافآت .

●التطبيق الصحيح لسياسة الأجور في المؤسسة.

●إيجاد الطريقة المناسبة لتصنيف الوظائف و الأعمال في المنشأة.

●إنشاء الرسائل الفعالة للرقابة على عنصر الأجر كأحد العناصر الأساسية في عناصر التكاليف.

●إن تقييم الوظائف بإعتباره يعيد إستخدام حقائق و معلومات الوظائف بطريقة توضح بشكل أكثر دقة العوامل الحاكمة في الوظيفة.

●يساعد في ترقية و نقل العاملين.

●يساعد في تقييم المهام و الواجبات.

---

[1]–مهدي حسن زويلف ، إدارة الأفراد، مدخل كمي، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، الأردن ، الطبعة 3 1998،صفحة 193.

●يساعد في تحسين ظروف العمل.

●يساعد في تطوير الهيكل التنظيمي [1].

و بالنسبة للمسؤول عن القيام بعملية تنفيذ البرامج الخاصة بتقييم الوظائف بالدرجة الأولى هي إدارة الموارد البشرية و عندما يكون حجم الشركة كبيرا يسند إلى قسم الأجور التابع للموارد البشرية لإدارة مثل هذا البرنامج، حيث يتولى الأفراد في هذا القسم أغلب الجوانب المتعلقة بتقييم الوظائف كالأعمال الكتابية و الإحصائية و التحلية و غيرها، أو أن يتم الإستعانة بخبراء و مكاتب إستشارية خارجية تقوم بهذا الأمر.

و تتكون اللجنة الخاصة بتقييم الوظائف في الغالب من ممثلين عن إدارة الموارد البشرية و الإدارات الأخرى لأنه من الأفضل أن تقوم بذلك لجنة بدلا من ترك الأمر لتقدير و حكم شخص معين، و يرجع ضم ممثلين عن الإدارات في اللجنة لأنهم أكثر إلماما و معرفة بالأعمال التي في إدارتهم و المراد تقييمها بالإضافة إلى أن لهم مصلحة مباشرة بنتائج التقييم، و في بعض الأحيان قد يتم الإستعانة بخبراء و إستشاريين لإنجاح البرنامج و دفع عملية التقييم للإمام و التقليل من التحيز، و يعتبر تأييد الإدارة العليا لهذا البرنامج و رغبتها في حل المشاكل الخاصة بالأجور و بناء هيكل أجور يتسم بالعدالة أهم مقومات نجاح عملية التقييم [2].

و لكي تكون عملية تقييم الوظائف دقيقة يجب إحترام بعض المبادئ أثناء القيام بها و تتمثل هذه المبادئ في :

-تعتمد نتائج تقييم الوظائف على المراحل السابقة لعملية التقييم فكلما تمت تلك المراحل بدقة فإن تقييم الوظائف سيكون أدق، و العكس صحيح.

-يجب أن يكون التقييم للوظيفة نفسها و ليس الشخص الذي يشغلها.

---

[1] – الزامل عبد الرحمن ، مداخلة دورة تدريسية في عملية تقييم الوظائف، 2010،صفحة 10.

[2] – لمزيد من التفاصيل عن إدارة الموارد البشرية أنظر : عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية كتاب إلكتروني، الكتب العربية، 2003،صفحة 9 و ما يليها.

-يجب أن يتولى عمليات التقييم أفراد متخصصون يمتلكون الخبرة الكافية في مجال التقييم.

-عدم إختيار طريقة معينة للتقييم، ينبغي الموازنة بين التكاليف المبدئية و التكاليف بعيدة المدى.

-يجب أو يوفر تقييم الوظائف مقياسا للقيم النسبية للوظائف يمكن فهمه بسهولة من قبل جميع المعنيين.

-من الضروري أن يكون نظام التقييم عمليا و يؤدي إلى نتائج منطقية و عادلة و مقبولة للموظفين و المدريين.

-يجب إستخدام أسلوب موحد للتقييم على جميع فئات الوظائف الخاضعة للتقييم.

-لا يوجد نظام للتصنيف موضوعي تماما،فلا سبيل إلى تجنب الحكم الشخصي تماما في مجال التقييم [1].

و للقيام بعملية التقييم يجب إحترام بعض الخطوات المتمثلة في:

1-عمل إستقصاءات بهدف التعرف على ما يدفع للوظائف الرئيسية في السوق و قد تأخذ هذه الإستقصاءات الشكل الرسمي عن طريق الإستبيانات أو تقتصر على الطرق غير الرسمية كالإتصالات مع من لهم معرفة بهذا المجال .

2-تقييم الوظائف و ذلك من خلال تحديد صعوبة العمل و المسؤولية التي يتحملها العامل، و المهارة و كذا المؤهل الذي يستلزمه للقيام بالعمل إلى غير ذلك من تلك المجالات المشار إليها في تحليل الوظيفة .

3-تجمع الوظائف المتماثلة أو المتشابهة في فئات أجور تتناسب معها.

4-وضع سعر لكل فئة من الدرجات أو كل وظيفة على ضوء عملية التقييم.

[1]- الزامل عبد الرحمن ، المرجع السابق، صفحة 17.

5-تصويب نظام الأجور السائد وفقا للنتائج [1].

إلا إن تحديد الأجر المناسب لكل فرد فهو من أهم المشاكل التي تواجهها إدارة الموارد البشرية لكون أن هذا التحديد يتطلب الأخذ في الإعتبار مجموعة من المعايير الحالية و المستقبلية نتيجة للتغير الطبيعي و التطور المستمر للبيئة الداخلية و الخارجية للمؤسسة، فالجهد الذي يبذله الفرد أثناء قيامه بالعمل و نوع العمل ، إنتاجية الفرد، تفاعل إحتياجاته و دوافعه و متغيرات البيئة القانونية المتعلقة بالأجور كل هذه المعايير والأسباب يجب أخذها في الإعتبار عند تحديد أو رسم سياسة للأجور في المؤسسة، كما يتطلب الأمر أخذ هذه الإعتبارات و أهميتها من فترة لأخرى و إنعكاسها على سياسة أو نظم الأجور .

و المبدأ الأساسي الذي ينبغي أن تقوم عليه إدارة الموارد البشرية عند وضع خطة لرسم هيكل الأجور هو أن توازن بين قيمة ما تحصل عليه المؤسسة من قوة عمل الأفراد مع ما يتحمله كل فرد في نظير تلك القوة بشكل أجر ، و بالتالي فإن هيكل الأجور لابد أن يحقق ما يلي :

-ضمان العدالة النسبية بين الأفراد بحيث الفروق في الأجر فروقا حقيقية في صعوبة أداء كل وظيفة و الأهمية النسبية لها.

-تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة في الأداء التنظيمي بمعنى أن تحصل المنظمة على أقصى أداء ممكن مقابل النفقات التي تدفع على قوة العمل.

من أجل هذا تسعى إدارة الموارد البشرية إلى رسم سياسة أو هيكل للأجور يقوم على أسس سليمة هدفه تحقيق التعاون بين أفراد التنظيم و المنظمة من جهة و تضييق

[1]- بورغداد أمال ،الأجر كوسيلة لصمود البنك العمومي في ظل المنافسة حالة: البنك العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، فرع التسيير، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، قسم العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 2009-2010،صفحة99.

وجهات النظر المختلفة بين الطرفين حتى تتحقق بالتالي المصالح و الأهداف المشتركة في إطار مناخ سليم للأداء يحقق أقصى فعالية للأداء التنظيمي من جهة أخرى [1].

إذ تنتهي عملية تحديد الأجر الأساسي عندما يرفق بكل منصب معامل يتحدد على أساسه أي معامل الأجر، فمنه تتكون عملية التأهيل من جزئيين: تمثل دراسة ووصف المناصب الجزء الأول، أما تقييم الوظائف و تحديد الأجور أي نظام الأجور فتمثل الجزء الثاني.

الفرع الثاني: طرق تحديد الأجر الأساسي.

من الناحية النظرية يتحدد الأجر حسب عوامل يفترض أنها تترجم في النهاية مفهوم الكفاءة بأبعادها المختلفة و الذي يتحدد بموجبه الأجر على قدرة العمل، كما تفترض هذه الأنظمة بأن الأجور تدفع وفق خصائص و مواصفات الوظائف، فالوظائف ليست متساوية في قيمتها و أهميتها للمؤسسة، و لهذا وجدت عدة طرق لتقييم الوظائف إلا أن هذه الطرق تختلف بعضها عن بعض فلكل منها جوانبها الإيجابية و السلبية مما يجعل من أحدها أكثر ملاءمة لمؤسسة دون أخرى، لذا يتم إختيار الطريقة المناسبة بناءا على دراسة وافية يجب أن تأخذ بعين الإعتبار الأمور التالية :

-الهدف من عملية التقييم .

-الإمكانات المادية المتاحة.

-الإمكانات البشرية القادرة على تبني التقييم و تنفيذه.

-درجة الدقة المطلوبة.

-سهولة التنفيذ و الصيانة [2].

---

[1]- بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 100.

[2]- نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2010،صفحة 63.

و يمكن تقسيم طرق تقييم الوظائف إلى مجموعتين أساسيتين، فالمجموعة الأولى و هي مجموعة الطرق الوصفية التي تسمي أيضا الطرق غير الكمية و التي تتضمن :

-طريقة الترتيب.

-طريقة التدرج أو التصنيف بدرجات.

أما المجموعة الثانية فهي مجموعة الطرق الكمية و التي تتضمن:

-طريقة مقارنة العوامل.

-طريق النقط.

و الإختلاف الموجود بين المجموعتين هو أن الطرق الكمية تقوم على الوصف الخاص بالعمل و تنظر للوظيفة من زاوية الوظيفة كوحدة و ليس لمكوناتها و منه لا تتطلب هذه الطريقة إستخدام مواصفات العمل، أما الطرق غير الكمية تتطلب وجود الوصفات الخاصة بكل وظيفة، حيث تعتمد على التفصيلات الخاصة بكل عمل و إختيار عوامل المقارنة من خلال التفصيلات و كيفية قياسها.

✦المجموعة الأولى: الطرق غير الكمية.

تعتمد هذه الطرق على ترتيب المناصب و الحصول على قائمة سلمية أو هرمية للمناصب، و تستلزم في الغالب المقارنة بين عدد كبير من المناصب و منه يتدخل عدد كبير من العمال على طول السلم الهرمي من أجل هذه العملية وهي بدورها تقسم إلى قسمين: طريقة الترتيب و طريقة التصنيف، و سنتطرق إلى دراسة كل طريقة بشكل من التفصيل.

1.طريقة الترتيب:

تعتبر هذه الطريقة من أقدم طرق التقييم و أكثرها بساطة و شيوعا و تناسب الشركات الصغيرة و تعرف بأنها: طريقة تحليلية و غير كمية أساسها النظرة الشاملة أو الكلية للوظيفة بإعتبارها وحدة واحدة دون تفكيكها أو تجزئتها إلى عوامل أولية، و من هذا

المنطق يتم تحديد الأهمية النسبية للوظيفة بمقارنتها كوحدة واحدة بغيرها من الوظائف المشمولة بعملية التقييم، فترتب الوظائف الأهم في أعلى السلم بينما تستقر أقل تلك الوظائف أهمية في أدنى تلك القائمة و تعتمد هذه الطريقة بشكل كبير على الحكم الشخصي الإجمالي للوظيفة مما يؤدي إلى إختلاف التقييم من شخص لآخر[1].

و هناك طريقتان للترتيب:

أ.الترتيب البسيط .

ب-المقارنة الزوجية.

أ.الترتيب البسيط.

في هذه الطريقة يقوم المشرفون على التقييم بدراسة الوظيفة ككل و قد تم إستحداث بطاقات وصف الوظائف أي توصيف مختصر لكل وظيفة على بطاقة صغيرة. ترتب هذه البطاقات وفقا أهمية كل منها أي النسبية دون ذكر إسم الوظيفة على البطاقة، تتم هذه العملية بين لجنة تتداول بينها البطاقات ملتزمة بتعليمات الترتيب بصرف النظر عن الأفراد الذين يؤدون هذه الوظائف حاليا أو الأجر الذي يعطى لها، و منه يتضح أن عملية تقييم الوظيفة تقوم على إعتبار هذه الأخيرة كوحدة مقارنة مع غيرها من الوظائف تعتمد عدة اساليب للترتيب فمنها : أسلوب التقديرات إذ تقوم لجنة التقييم وفقا لهذا الأسلوب بترتيب الوظائف معتمدة في ذلك و إلى حد كبير على التقدير و الحكم الشخصي في التقييم، إلا أنه يكون أكثر دقة في تقييم فرد واحد لهذه الوظائف، كما أن فائدة اللجنة أيضا هي تسهيل عملية تسويق الفكرة خاصة أنها أكثر موضوعية و أقل تحيزا [2].

إن هذا السلم للتقديرات يكون "منصب بمنصب" و زيادة على ذلك يتم ترتيب العمل أو الوظيفة التي تبدو من الوهلة الأولى أنها في قمة الأعمال أهميتها و الوظيفة التي تبدو

[1]– بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 108.

[2]– بورغداد أمال، نفس المرجع ،صفحة 109 .

الأسفل أي الدنيا و الوظيفة التي تتوسطها، ثم تقوم بمقارنة كل منصب بهاته المستويات الثلاث، و حسب التقدير يصنف المنصب، و في الأخير ينتج سلم يحتوي على (ن) مستوى إذ يعتبر (ن) هو عدد المستويات التي تنتج موضوع عليها الأعمال المرتبة ومنه فإن هذه الطريقة تصبح ملائمة عند وجود مجموعات من العمال متجانسة من حيث الوظيفة .

أما الأسلوب الثاني فيتمثل في الخريطة التنظيمية: "يقوم هذا الأسلوب على إستخدام الخريطة التنظيمية كأساس لتقييم الوظائف و لا يجب أن يتجاوز تقييم الوظائف الترتيب المعتمد بالخريطة التنظيمية، و إذا أتضح ضرورة مخالفة الترتيب المتبع في الخريطة فإن الأمر حينها تعديل الخريطة وفقا لما يستقر عنه التقييم"[1].

إن هاته الطريقة تقوم على عكس الطريقة السابقة التي ينتج فيها سلم الوظائف بعد عملية التقييم، إذ في الترتيب البسيط يكون الترتيب الأول لأهم وظيفة و الترتيب الثاني للوظيفة الأقل أهمية و هكذا، أما في هاته الطريقة المجموعات مرتبة و محددة ولا يبقى إلا أن نرفق بكل مجموعة الأعمال أو الوظيفة التي تتوفر فيها شروط الإلتحاق بهذه المجموعة و المحددة مسبقا قبل عملية الترتيب .

ب.الطريقة الزوجية .

في الترتيب على أساس المقارنة الزوجية، تعطى الفرصة لكل وظيفة ليتم مقارنتها مع كل الوظائف الأخرى، وبالتالي تظهر ثنائيات أو أزواج من الوظائف التي تتم المقارنة داخلها و تكون نتيجة المقارنة في كل ثنائية أو زوج هو تحديد أي الوظائف أهم.

و بحصر عدد المرات التي كانت فيها الوظيفة الأهم و منه تحديد ترتيبها مقارنة بباقي الوظائف، و عند إجراء تقييم الوظائف بناء على المقارنة الزوجية يمكن التوصل إلى ترتيب الوظائف بدلالة أهميتها[2].

---

[1]– الهيتي عبد الرحيم ، إدارة الموارد البشرية، دار و مكتبة الحامد لنشر و التوزيع،عمان،1999،صفحة 133.

[2]– الهيتي عبد الرحيم ، نفس المرجع ،صفحة 95.

و من أهم مزايا الترتيب البسيط و المقارنات الزوجية هي: البساطة و سهولة التطبيق، محدودية التكاليف وإعطاء نتائج سريعة، إلا أن كل ذلك على حساب دقة التقييم حيث أنه في حالة وجود عدد كبير من الوظائف تصعب عملية الترتيب ضف إلى ذلك عدم وجود أسس يعتمد عليها في التقسيم كتحديد الشرائح أو الدرجات، فلكل حالة معايير خاصة، كما أنها غير تفصيلية و لا تناسب المؤسسات كبيرة الحجم وتفتقد إلى الموضوعية إذ تعتمد على التقدير الشخصي.

2.طريقة التصنيف:

تعتبر هذه الطريقة أفضل من طريقة الترتيب حيث تعتمد هذه الأخيرة على المعايير المساعدة في تحديد الشريحة التي تنتمي إليها الوظيفة، كما تعتمد على إنشاء عدة درجات لكل مجموعة وظيفية ثم يتم توزيع الوظائف المختلفة داخل كل مجموعة وظيفية على الدرجات المختلفة.

و تتم هذه الطريقة وفق الخطوات التالية:

-الخطوة الأولى تحديد عدد الدرجات أو الفئات للوظائف الموجودة في المنشأة: ينبغي على إدارة المنشأة في هذه الحالة تحديد عدد الدرجات أو الفئات التي تصنف ضمنها الوظائف، و هذا العدد يختلف من منشأة لأخرى حسب اختلاف أنواع و عدد الوظائف وكذا المركزية و اللامركزية، و نطاق الإشراف، و سياسة الترقية المتبعة... إلخ.

-الخطوة الثانية تحدد مواصفات و شروط كل درجة: بناءا على المقارنة بين البيانات الواردة في بطاقات توصيف الوظائف و البيانات و الشروط الخاصة بالدرجات توضع لكل وظيفة المواصفاتها و شروطها.

-الخطوة الثالثة توزيع الوظائف على الدرجات : بناءا على المقارنة بين البيانات الواردة في بطاقات توصيف الوظائف و البيانات و الشروط الخاصة بالدرجات توضع الوظيفة في الدرجة المناسبة [1].

[1]– بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 114.

و لهذه الطريقة كغيرها من الطرق مجموعة من الإيجابيات و السلبيات، فمن إيجابياتها نذكر: سهولة التطبيق و سرعة ظهور النتائج، قلة التكاليف، أكثر دقة من طريقة الترتيب، تناسب المنظمات الكبيرة و الصغيرة على حد سواء و سهلة الفهم من قبل العاملين، أما سلبيات هذه الطريقة فتتمثل في : صعوبة وضع تعاريف دقيقة و محددة للمستويات، إعتمادها على الحكم الإجمالي مما يؤدي إلى تدخل عوامل شخصية.

✦المجموعة الثانية: الطرق الكمية .

تعتمد هذه الطرق على التقييم المنفصل لكل الصفات و المميزات الوظيفية ومجموع التقديرات الجزئية و تؤدي إلى الحصول على إجمالي النقاط الممثلة للمعامل كما أن لهذه الطريقة عدة أساليب تختلف فيما بينها حول عدد وطبيعة المعاملات المعتمدة ومن أشهرها و أكثرها شيوعا: طريقة مقارنة العوامل و طريقة النقط اللتين سنتطرق إليهما فيما يلي.

1.طريقة مقارنة العوامل:

في هذه الطريقة تتحدد قيمة الوظيفة و يتم ذلك من خلال مقارنة الوظائف ببعضها على أساس عوامل تقييمية معينة، و على هذا فإن هذه الطريقة تقوم بالخطوات التالية[1] :

–المرحلة الأولى: تحديد معايير التقييم و تعريفها: حيث تستخدم معايير تتصف بطابع العمومية و الشمول لأكبر عدد ممكن من الوظائف و هذه المعايير هي : الجهد الذهني الجهد الجسدي، المهارة، المسؤولية و ظروف العمل.

إلا أنه لا يوجد مانع من إستخدام عوامل أخرى و ذلك حسب طبيعة الوظائف الإدارية والتبعية المالية و غيرها .

–المرحلة الثانية: إختيار مجموعة من الوظائف الدالة : التي يجب أن تمثل مختلف الوظائف في المنظمة و مختلف المستويات فيها.

[1]– نوري منير، المرجع السابق، صفحة 70.

–المرحلة الثالثة: تقييم مجموعة الوظائف الدالة: حيث تقيم على أساس العوامل الخمسة التي حددت في المرحلة الأولى، بعد ترتيب كل وظيفة على أساس عامل يتم تحديد أجر أو مرتب كل وظيفة و ذلك من خلال إستقصاء أو مسح الأجور في القطاع، و هو الأجر الشائع و المقبول لهذه الوظائف الرئيسية.

–المرحلة الرابعة : توزيع أجر كل وظيفة رئيسة على عوامل التقييم: تشمل هذه الخطوة توزيع الأجر الخاص بكل وظيفة من الوظائف المعيارية على العوامل الخاصة بها بواسطة لجان كل على حدى، و على فترات مختلفة حتى تصل إلى أجر أو توزيع عادل و موحد للأجر على العوامل المكونة للوظيفة.

بناءا على أهمية النسبية لعوامل التقييم يتم توزيع القيم المالية، فالعوامل الأهم تحضى بالجزء الأكبر و العوامل الأقل أهمية تأخذ الجزء المتبقي[1].

–المرحلة الخامسة: ترتيب الوظائف وفقا للقيم المعطاة أي النقدية لكل عامل: و هي تمثل الخطوة الأخيرة في مقارنة العوامل بحيث يتم إعتماد مقياس جدي لكل عامل من العوامل الرئيسية و لا يظهر كل مقياس ترتيب الوظائف فقط، بل يظهر أيضا الفروق النسبية في الدفع لكل الوظائف.

–المرحلة السادسة: تقييم الوظائف غير الرئيسية أي باقي وظائف الشركة: على ضوء المقياس النقدي يتم تقييم الوظائف غير الرئيسية بتحديد موقعها على المقياس النقدي لكل عامل من العوامل الرئيسية، و بعد ذلك يتم تحديد القيمة المعطاة لكل وظيفة بإضافة القيم النقدية المحددة لكل عامل رئيسي[2].

و هذه الطريقة كغيرها من الطرق لها عيوب و مزايا و تتمثل هذه الأخيرة في : أن المقياس المستخدم و هو خريطة عوامل التقييم مأخوذة من الهيكل الوظيفي و الأجري داخل الشركة، يتم التقييم وفق وحدات أجرية مباشرة تجعل التقييم واضحة و مباشرة لا تضع حدود قصوى للوزن الخاص بكل عنصر كما هو الحال في طريقة النقط كما سنرى

[1]– بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 119 .

[2]– بورغداد أمال، نفس المرجع ،صفحة 121.

ذلك لاحقا، فلهذا نجد أن لعملية تقييم الوظائف دور كبير جدا في رضا العاملين و خلق الشعور بالعدالة من خلال المساعدة في وضع هيكل أجور يتناسب مع ما تتطلبه كل وظيفة من مؤهلات و ما تحتاجه من جهد.

أما عيوب هذه الطريقة فتتمثل في : إعتمادها على التقدير الشخصي للقائمين بالتقييم، حيث تؤدي حالة التوصيف غير الدقيق للوظائف الرئيسة أو التحديد غير الملائم للأجر إلى خطأ في التقييم وفق هذا الأسلوب، إذ تعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرق تعقيدا و صعوبة في التقييم و التطبيق و التفسير للأفراد في التنظيم.

2.طريقة النقط:

تعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعا في الإستخدام و ذلك نظرا لإعتمادها على التقييم الموضوعي للوظيفة في ضوء مجموعة من المعايير المتوازنة، فهي تعتمد على إستخدام النقط كوسيلة للتقييم و هي بالإضافة إلى ذلك أكثر الدقة، كما تتوافق مع طريقة العوامل في الإعتماد على تفصيلات أكثر و إستنادها على أسس كمية و مدخل تحليلي لقياس الأهمية النسبية.

و يمكن تطبيق هذه الطريقة من خلال الخطوات الآتية:

-عمل برنامج شامل لتحقيق جميع الوظائف في المنظمة يتضمن عرضا تفصليا لوصف كل وظيفة و المواصفات و الإشترطات اللازمة لشغلها.

-تحديد العوامل التي ستتخذ كأساس لتقييم جميع الوظائف بالمنظمة و ليس هناك إتفاق تام على عدد أو نوعيات العوامل المستخدمة في هذا المجال حيث يتوقف ذلك على ظروف و طبيعة عمل كل منظمة.

و تؤكد بعض الدراسات الإحصائية أن التركيز على عدد محدود من العوامل الرئيسية يعطي تقريبا نفس نتائج إستخدام عدد كبير من العوامل، وبوجه عام فإن أهم العوامل الشائع إستخدمها هي المهارة، المسؤولية، المجهود، ظروف العمل و عادة ما يتم تقسيم هذه العوامل الرئيسية إلى عدد من العناصر الفعلية على النحو التالي:

●المهارة و تشمل: التعليم، الخبرة و التدريب.

●المسؤولية و تشمل : المسؤولية عن توجيه الأخرين، المسؤولية عن المواد، المسؤولية عن الألات و المعدات، المسؤولية عن أمن الآخرين و المسؤولية عن السياسات.

●المجهود و يشمل : المجهود البدني، المجهود العقلي و المجهود البصري.

●ظروف العمل و تشمل: الظروف المادية للعمل و المخاطر[1].

-إعطاء وزن نسبي لكل عنصر من العناصر الأربعة السابقة من المجموع الكلي للمقياس الذي عادة ما يكون 100 نقطة، و قد جرت العادة على أن يعطى للمهارة أعلى نسبة يليها المسؤولية ثم إعطاء المجهود و ظروف العمل نفس الوزن، و لكن بسبب تزايد الإتجاه نحو الآلة في العمل و الإنتاج و ما ترتب على ذلك من تضاؤل أهمية المهارة الإنسانية و تزايد المسؤولية عن المعدات و العمليات و النتائج، فإن الإتجاه الحديث هو إعطاء وزن أكبر لعنصر المسؤولية عند تحديد الأوزان النسبية لمختلف العناصر[2] .

و بعد أن يتم تحديد الأوزان النسبية لكل عنصر رئيسي و عناصره الفرعية يمكن وضع مقياس لكل عنصر فرعي يتضمن مجموعة من المستويات تصلح لقياس درجة توافر العنصر في كل وظيفة.

لعل الخطوة المنطقية بعد ذلك هي عمل هيكل عادل للأجور يعكس الأهمية النسبية لمختلف الوظائف بالمؤسسة بحيث يكون الفروق في الأجور فيما بينها مبينا على أساس إختلاف القيم النسبية لكل منها[3].

و من إيجابيات هذه الطريقة أنها أكثر طرق التقييم موضوعية و إقناع بدقة ما تصل إليه من نتائج، حيث تقوم على أساس مكونات الوظيفة و ليس على أساس الوظيفة كوحدة مما يؤدي إلى تقليص التحيز الشخصي في التقييم، قابلية التطبيق على كل أنواع

---

[1]- نوري منير، المرجع السابق، صفحة 75.

[2]- نوري منير، نفس المرجع ، صفحة 77.

[3]- بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 129.

الوظائف، إمكانية تقييم أي وظيفة جديدة بناء على ما تحتويه من مقاييس دون الحاجة الكبيرة إلى مقاييس جديدة.

بالرغم من الإيجابيات التي تمتاز بها هذه الطريقة إلا أنها لا تخلو من السلبيات ومن بينها: يتطلب تنفيذ هذه الطريقة زمنا أطول و خبرة أعلى، كما تتطلب أيضا خبرة كبيرة في كتابة تعريف الوظائف و تنفيذ كل خطوة من الخطوات بطريقة صحيحة، ضف إلى ذلك صعوبة وضع تعاريف محددة للمستويات المختلفة و صعوبة وضع النقاط داخل كل عامل رئيسي و أيضا داخل كل عامل من العوامل الفرعية.

هذه هي أهم الطرق التي تستعمل في عملية تصنيف المناصب، فبعد القيام بهذه العملية تقوم أغلب الشركات بتجميع الوظائف في مجموعات أو درجات و تحدد أجر كل درجة، كما تحصل كل الوظائف التابعة لدرجة معينة على نفس الأجر، إلا أن الشركات تختلف في عدد الدرجات و لكنها تتراوح ما بين 4 إلى 25 درجة و الشائع هو إستخدام العدد مثل 10،11،12 درجة، و هناك عناصر هي التي تسمح بتحديد عدد الدرجات في الشركة و هي كالتالي :

1-**حجم الشركة:** كلما زاد حجم الشركة كلما إحتوى الهيكل الوظيفي على عدد كبير من الدرجات.

2-**عدد الوظائف:** كلما زاد عدد الوظائف زاد عدد الدرجات التي تقسمها و العكس صحيح.

3-**سياسة الترقية:** إذا أرادت الشركة ترقية الأفراد من خلال الأجر كنوع من التشجيع والتحفيز وجب زيادة عدد الدرجات [1].

و في حال حدوث أي مشكل عن عملية تقييم الوظائف تتولى إدارة نظام الأجور معالجة هذه المشاكل، كما تهتم أيضا بمعالجة القضايا الخاصة بتسعير نظام الأجر وصيانته و إضفاء المرونة عليه وفقا للتغيرات التي تحدث في الشركة و من أهمها:

[1]- بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 131.

1-معالجة الوظائف الخارجة عن خط الإتجاه العام للأجر: يمثل الإتجاه العام للأجر المتوسط العام لقيمة الأجور بإختلاف قيمتها و أهميتها النسبية، إلا أنه توجد واقعيا حالات للوظائف إما أعلى بكثير من قيمتها أو أقل بكثير منها وسوف نرى ماهي الحلول المعتمدة في هذه الحالة و هي كالتالي :

أ-**حالة وظيفة أجرها أعلى من قيمتها:** أي أن الأجر الحالي مبالغ فيه لأن أهمية الوظيفة أقل و لحل هذا المشكل يعمد إما إلى **تخفيض الأجر الحالي** غير أن هذا الحل قد يؤدي إلى إستياء العاملين المتضررين من هذا القرار، و إما إلى **تجميد الأجر الحالي** و يعني هذا عدم رفع أجر العاملين في هذه الوظيفة و تجميد علاواتهم أو أي مستحقات إضافية جزء منها أو كلها لفترة معينة من الزمن، و ذلك حتى تتساوي قيمة الوظيفة وأهميتها مع أجرها غير أن هذا لا يشجع العمال على الرفع من أدائهم بل قد يحدث ربما تراجعا في الأداء.

ب-**حالة وظيفة أجرها أدنى من قيمتها:** أي أن الأجر الحالي أقل بكثير من أهمية الوظيفة و قيمتها، و لأجل تدارك هذا الخلل تقوم الشركة برفع الحد الأقصى للأجر الخاص بوظيفة أو بدرجة معينة إلى الحد الذي تتداخل فيه مع الأجر الخاص بالوظيفة أو الدرجة الأعلى و يكون ذلك: إما بالرفع المباشر للأجر و قد يؤدي إلى إستياء و عدم رضا العمال الذين لم ترفع أجورهم، أو برفع الأجر تدريجيا و بمعدل أكبر من المعدل العادي حتى يصل الأجر بعد فترة معينة إلى ما يعادل قيمته النسبية و هذا ما يسمى بجدول الأجور بالتغطية[1].

2-تعديل الأجور حسب نفقات المعيشة: يتم تعديل الأجر كذلك حينما ترتفع نفقات المعيشة أو التضخم، و ذلك من خلال متابعة الإحصائيات المنشورة عن هذه الزيادة ودراستها من طرف مديرية الموارد البشرية للشركة، حيث تقوم هذه الأخيرة بتحديد النسبة التي تراها مناسبة لزيادة الأجرة بالشركة مثل :علاوة الغلاء تضاف هذه الزيادة إلى الأجر شهريا أو أسبوعيا.

[1]- بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 139.

عادة ما تكون الزيادة الأسبوعية أو الشهرية ضعيفة خاصة بعد إقتطاع الضرائب حيث تصبح هذه الأخيرة غير ملموسة من طرف العاملين، لهذا ترى بعض الشركات أن تقدر الزيادة ل 12 شهر و تقدمها آخر السنة[1].

هذه هي أهم الحالات التي يتم فيها تعديل سلم الأجور و هناك حالات لم يتم معالجتها[2].

و بعد التطرق لأهم المعلومات فيما يخص تحديد الأجر الأساسي سوف ننتقل إلى تحديد الأجر الأساسي في الجزائر و ذلك من خلال المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الثاني: تحديد الأجر الأساسي في الجزائر.

لقد عرف تحديد الأجر الأساسي في الجزائر تطورا منذ الإستقلال إلى غاية يومنا هذا، فمنذ الإستقلال إلى غاية صدور قانون 78-12 الملغى لم يهتم المشرع بتحديد الأجر الأساسي للظروف الصعبة التي كانت تعيشها الجزائر نتيجة الخراب الذي عرفته من جراء الإستعمار فكان هم السلطة العمومية هي إعادة بناء إقتصاد الوطني، و إبتداءا من سنة 1978 إنتهجت الحكومة النهج الإشتراكي و اعتمدت على تصنيف المناصب و

---

[1]- بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 143.

[2]- تعديل الحد الأدنى و الحد الأقصى للأجر بالشركة سواء برفع أحد الحدين أو التخفيض منه ، فإن الشركة برفعها الحد الأدنى في الأجر يعني أن الهدف هو التقليل من الفرق بين الحدين الأعلى و الأدنى ففيه شيء من التكافل الإجتماعي و حماية العاملين في المستويات الأدنى من الأجر، أما إذا قامت بتخفيض الحد الأدنى للأجر فيعني زيادة الفروق بين الحدين الأعلى و الأدنى فهنا الشركة ترغب في تقليل التكلفة مع ضمان أن يشعر الفرد أن مرتبه يتضاعف بسرعة مع بقائه في الشركة، و نفس الشيء بالنسبة لرفع أو تخفيض الحد الأقصى للأجر، فالزيادة فيه تؤدي إلى زيادة الفرق بين الحدين أما تخفيضه فيؤدي إلى تقليل الفرق بين حدي الأجر.

قد تقوم إدارة الشركة برفع الحدين الأدنى و الأقصى للأجر معا و ذلك لعدة أسباب منها: إرتفاع مستويات الأجور في الشركات المماثلة، عدم كفاية المستويات الحالية لمواجهة أعباء المعيشة اي القدرة الشرائية، رغبة الشركة في التميز النسبي أي العالي عن باقي الشركات، و قد تعمد الشركة إلى تقليص أو تخفيض الحدين معا للأسباب التالية: الرغبة في تخفيض تكلفة العمالة و قد تستخدم الشركة مستويين للأجر داخل الوظيفة الواحدة: أجر عال للعمال الحاليين وأجر أدنى لحديثي التوظيف بغرض تخفيض التكلفة، إلا أن لهذه الطريقة عواقب وخيمة في الشعور باللاعدالة و عدم الرضا.

تحديد الأجر لكل صنف، و في سنة 1990 بعد صدور قانون 90-11 غير المشرع نظرته إلى إقتصاد السوق و منح حق تصنيف المناصب و تحديد الأجر الأساسي لكل منصب للإتفاقيات الجماعية للعمل، و سنتناول كل ذلك من خلال الفرع الأول الذي سنخصصه لتطور الأجر الأساسي منذ الإستقلال إلى غاية 1989 و من خلال الفرع الثاني الذي سنخصصه لتطور الأجر الأساسي من سنة 1990 إلى غاية يومنا هذا.

الفرع الأول: تطوير الأجر الأساسي من مرحلة الاستقلال إلى غاية سنة 1989.

تميزت الفترة الممتدة من الإستقلال إلى غاية نهاية سنة 1989 بمراحل مختلفة بدءا من العمل بالقوانين الفرنسية في بداية الإستقلال و ذلك راجع للفراغ القانوني، إلى تدخل الدولة في تحديد الأجور بظهور القانون الأساسي العام للعامل و إعتماده في مرحلة لاحقة .

1-مرحلة ما بعد الإستقلال إلى غاية سنة 1978

تم تركيز إهتمام السلطات العمومية الجزائرية في بداية إستقلال الجزائر حول الوضعية الإقتصادية و الإجتماعية لتهيئة الظروف المناسبة و الملائمة للمواطنين وهذا راجع إلى الإقتصاد المخرب الذي ورثته الجزائر من المستعمر، و لهذا تميزت هذه الفترة بإبقاء القوانين الفرنسية سارية المفعول إلى غاية إصدار تشريع يحل محلها و هذا في مختلف الميادين و القطاعات إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية و ذلك من خلال القانون رقم 63-57 كما رأينا سابقا عندما تعرضنا لتطور الأجر الأدنى في الجزائر[1].

و لإعادة بناء الإقتصاد الوطني تبنت الجزائر النهج الإشتراكي فبدأت سنة 1963 بتنظيم الزراعة بالإعتماد على نظام التسيير الذاتي، حيث تميزت العشرية الأولى بعد الإستقلال بتمركز العاملين الجزائريين في القطاع الزراعي الذي كان يعتمد على وسائل

[1]– شرفاوي عمر، سياسة الأجور في قطاع التربية و التعليم بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، فرع التخطيط، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، قسم العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 2008-2009 ،صفحة 74.

تقليدية و على عنصر العمل، و في سنة 1967 تم إنتهاج سياسة تقوم على الصناعة المصنعة التي سمحت بظهور المؤسسات الإقتصادية، و هذا ما أدى إلى زيادة العمالة بوتيرة و من ثم حصول أفراد المجتمع على مناصب شغل دائمة بأجور مستقرة.

وفي سنة 1971 جاءت مرحلة التسيير الإشتراكي للمؤسسات و هي مرحلة فرضها تطور عدد العمال و الحاجة إلى تشريعات تضمن لهم الحماية و الرعاية اللازمين بإعادة النظر في الحياة العملية للعمال و الموظفين، و ذلك من خلال إصدار الأمر رقم 71-74 [1] يتعلق بالتسيير الإشتراكي الذي يعد فاتحة قوانين العمل في الجزائر، حيث عمل هذا القانون على تحقيق المساواة بين العمال في الحقوق و الواجبات إلا أن ما يميز هذه الفترة هو الغياب شبه التام لتدخل الدولة في توجيه سياسة الأجور ما عدا فيما يتعلق بتحديد الحد الأدنى للأجور و كذا الحد الأقصى بسبب الإمكانيات المالية المحدودة آنذاك و محدودية قدرة الإقتصاد على دفع التكلفة الأجرية.

و يلاحظ في هذه المرحلة وجود إختلافات كبيرة و متفاوتة في تقييم الأعمال والمهن و الأنشطة من قطاع إلى آخر و حتى داخل القطاع نفسه، حيث قامت الدولة بمحاولة التقليل من هذه الفوارق كإلغاء بعض الإمتيازات التي كان يستفيد منها الإداريون مثلا و كذا تحديد الحد الأعلى للأجور ب 2000 دج و الذي لا يمكن تجاوزه [2]، إلا أنه رغم محاولتها توحيد أجر العمال لم تستطع تقليص التفاوت الكبير بين مختلف الفئات الإجتماعية و المهنية في نفس القطاع و بين القطاعات أيضا إذ أن أجور التسيير الذاتي أضعف الأجور في مختلف قطاعات النشاط و حسب المناطق، و ما يمكن الوصول إليه أنه كان هناك تفاوت في توزيع الأجور على الإطارات داخل القطاع نفسه و بين مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي و المناطق .

و في سنة 1970 صدر قرار إلغاء المناطق في تحديد الأجور رغم أنه لم يكن سببا هاما في تفاوت توزيع الأجور و إنما تعبيرا عن إرادة سياسة قائمة على مبدأ وحدة

[1]– إصدار الأمر رقم 71-74 [1]، مؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق ل 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، صادر في الجريدة الرسمية رقم 101، بتاريخ 1971/12/13.

[2]–حشمان مولود، المرجع السابق، صفحة 153.

الجزائر إقليميا والتي تتطلب إلغاء كل شكل من أشكال التمييز الجهوي في الأجور، و عملا بمبدأ التساوي في العمل الذي يتطلب التساوي في الأجر.

و نظرا للفوارق الشاسعة في توزيع الأجور خلال الفترة ما بين سنة 1962 إلى سنة 1973 في مختلف القطاعات و بين مختلف المناطق و الفئات من جهة، تدخلت الدولة بصورة مباشرة في تحديد الأجور بواسطة الأمر رقم 73-64[1] الذي يتضمن قانون المالية لسنة 1974 حيث تنص المادة 28 منه : "إن المرتبات و الأجور و التعويضات من كل نوع الممنوحة في الشركات الوطنية و الهيئات العمومية الأخرى ذات الطابع الإقتصادي تتوقف عند مستواها الحالي و لا يمكن رفع أي مرتب أو أجر أو تعويض إبتداء من أول ينار 1974 إلا بموجب مرسوم ".

كما تم سنة 1974 إحداث لجنة وطنية مكلفة بتنسيق القوانين الأساسية و الأجور المطبقة على مستخدمي القطاعين العمومي و شبه العمومي و ذلك بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم 74-10 [2] المتضمن إحداث اللجنة الوطنية المكلفة بدراسة التنسيق المتعلق بالقوانين الأساسية و المرتبات المطبقة على مستخدمي القطاعين العمومي و شبه العمومي، و قد حددت المادة السادسة من نفس المرسوم مهام اللجنة و المتمثلة في :

-تحضير عناصر سياسة الدخل و إقتراح مقاييس لتحديد أنواع هذا الدخل و شروط تطويرها بشكل يتطابق و إختيارات البلد السياسة و الإقتصادية و الإجتماعية آنذاك.

-دراسة و إقتراح جميع التدابير الرامية لتنسيق القوانين الأساسية و أنظمة الأجور المطبقة على موظفي الدولة و الجماعات و الهيئات العمومية الأخرى.

---

[1]- الأمر رقم 73-64 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1393 الموافق ل 28 ديسمبر 1973 يتضمن قانون المالية لسنة 1974 و الصادر بالجريدة الرسمية رقم 104 المؤرخة في 1973/12/28.

[2]- المرسوم رقم 74-10 مؤرخ في 6 محرم عام 1394 الموافق ل 30 يناير 1974 يتضمن إحداث اللجنة الوطنية المكلفة بدراسة التنسيق المتعلق بالقوانين الأساسية و المرتبات المطبقة على مستخدمي القطاعين العمومي و شبه العمومي، صادر في الجريدة الرسمية رقم 11 بتاريخ 1974/02/05.

-متابعة أثناء مهمتها تطور تطبيق سياسية الحكومة في مجال القوانين الأساسية والأجور.

-إقتراح جميع التدابير التي يمكن أن تسهل بدء التنفيذ، و على وجه الخصوص إحداث هياكل التدخل الجديدة أو إعادة تنظيم الهياكل الموجودة و المكلفة بإرساء الأجهزة و إجراء الدراسات و المراقبة الملائمة[1].

2-مرحلة ما بعد صدور قانون 78-12 إلى غاية سنة 1989.

ما يلاحظ على الفترة ما بين سنة 1970 إلى غاية سنة 1984 تسجيل إرتفاع مؤشر الأجور من 100 إلى حتى 407، في حين إرتفع مؤشر الإنتاج خارج المحروقات لنفس الفترة من 100 إلى 369، كما أن نمو الكتلة الأجرية في تلك الفترة كانت أكبر من نمو الإنتاج مما يؤكد عدم جدوى نظام الأجور و إخفاقه في الرفع من الإنتاج والإنتاجية مما أدى إلى التفكير بجدية في إيجاد نظام لتقييم الأجور على أسس تتماشى مع مبادئ النظام السائد في تلك الفترة و تجاوز السلبيات و النقائص و العيوب في توزيع الأجور حيث صدر القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي حدد الإطار التشريعي التنظيمي للعمل، وإعتبر أن سياسة الأجور من صلاحيات السلطات العمومية من خلال شبكة وطنية موحدة للأجور، حيث نصت المادة 149 منه على أن تندرج جميع الأجور الأساسية داخل القطاع نفسه و عبر جميع قطاعات الحياة الوطنية ضمن تطبيق المبدأين الأساسيين :" لكل حسب عمله" و " التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، و بناءا على ذلك يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه طبقا و يعبر الأجر بمبالغ نقدية فقط و يدفع بوسائل نقدية فقط، و يتكون الأجر من أجر المنصب و عنصر تعويض المنطقة و الحوافز الجماعية و المشاركة في الإنتاج.

يكون تحديد الأجور مرتبطا بأهداف المخطط و لا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة و هذا دلالة على أن الأجور تحدد مركزيا، كما يرتبط مستوى

[1]-بطاش زهير، المرجع السابق، صفحة 11.

الأجور و جدولتها وكتلة الأجور بمتطلبات التنمية المحددة في المخطط و بتطور الإنتاج و القيمة المضافة و سياسة التوزيع العادل للدخل الوطني و أثار النمو الإقتصادي.

فقد تم و لأول مرة إنشاء لجنة وطنية للأجور و ذلك بموجب المادة 211 من نفس القانون حيث تم إنشاؤها رسميا بموجب المرسوم رقم 80-118[1] و الذي يحدد تشكيل هذه اللجنة و مهامها، و من خلال التقرير السنوي لهذه اللجنة تقدم إقتراحات حول سياسة الأجور على الصعيد الوطني و تتولى دراسة و إبداء الرأي خاصة في القضايا التالية :

-النظام الذي يسري على التطور العام للأجور و المداخيل و يرتبط بأهداف المخطط الوطني للتنمية.

-تطور القدرة الشرائية للأجور بالإرتباط مع هيكل الأسعار و مستوياتها بالتشاور مع اللجنة الوطنية للأسعار، و بالنظر إلى تطور الإنتاج.

-تحديد أنظمة ضبط الأجور و التحفيز على العمل.

-جداول أجور مناصب العمل.

-مستوى المكافآت و التعويضات [2].

تهدف سياسة الأجور في هذه المرحلة إلى القضاء على الفوارق في مجال الأجر الوطني الأدنى المضمون القائمة بين الزراعة و القطاعات الأخرى قضاء تدريجيا حتى نهايتها، من خلال تحقيق توزيع سليم و عادل للأجور يتطلب وضع سلم وطني للمناصب النموذجية المرجعية مع مراقبة أنظمة تصنيف مناصب العمل مع تحديد الأجر الأساسي الأدنى و الأجر الأساسي الأعلى ضمن كل صنف، حيث ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم و قواعده و ذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل و تطبيق المبدأين المقررين 'لكل حسب عمله" و "التساوي في العمل يستلزم

[1]- المرسوم رقم 80-118 مؤرخ في 26 جمادي الأولى 1400 الموافق ل 12 أفريل 1980، يتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور و سيرها و عملها، صادر بالجريدة الرسمية رقم 16 بتاريخ 15 أفريل 1980.

[2]-بطاش زهير، المرجع السابق، صفحة 14.

التساوي في الأجر " وفقا لطريقة وطنية وحيدة للتصنيف، و يمكن ذلك الترقيم من تصنيف جميع المناصب كل منصب منها بالنسبة للآخر، تبعا لمميزاته الخاصة والأعمال المرتبطة به و هذا حسب ما نصت عليه المادة 104 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

يحدد القانون الأساسي العام للعامل في المادة 106 منه بأن نظام مناصب العمل يرتكز على المقاييس وحدها التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب و أهمية تلك المهام و تعقدها و درجة المؤهلات و المسؤولية و الجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة عن أدائها، و الضغوط المتميزة ذات الطابع المهني فقط و درجة الضرر النوعي للمنصب.

و بعد ما مرت أكثر من أربع سنوات عن صدور القانون الأساسي العام للعامل الذي يلزم ضرورة وضع نظام ترقيم المناصب في شكل تعكس فيه القيم النسبية التي يشمل عليها من المقاييس المقبولة دوليا المعترف بصحتها على المستوى الوطني وتنطبق على سلم وطني مرجعي يضمن التصنيف الوطني للمناصب النموذجية للعمل، صدر المرسوم رقم 82-356 [1] و الذي يحدد الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل بناء على مبدأ التوازن في المقاييس المتمثلة في التأهيل، المسؤولية، الجهد، ظروف العمل وأخيرا الضغوط و المتطلبات الخاصة و التي قسمت بدورها إلى مقاييس فرعية الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل:

أولا :التأهيل 485 نقطة أي 40.42% أما المقاييس الفرعية للتأهيل:

-التكوين الأساسي 315 نقطة أي 26.25%.

-الخبرة المهنية 170 نقطة أي 14.17%.

ثانيا: المسؤولية 260 نقطة أي 21.66% أما المقاييس الفرعية للمسؤولية :

---

[1]- المرسوم رقم 82-356 المؤرخ في 4 صفر 1402 الموافق ل 20 نوفمبر 1982 يتضمن تحديدي الوطنية لتصنيف مناصب العمل، صادر في الجريدة الرسمية العدد 47 الصادرة في 1982/12/23.

- المسؤولية المادية أو غير المادية 90 نقطة أي 7.50%.

-المسؤولية عن السلامة البدنية للغير 30 نقطة أي 2.50%.

- المسؤولية المباشرة الوظيفية 70 نقطة أي 5.38%.

-المسؤولية السلمية المتسربة 70 نقطة اي 5.38%.

ثالثا : الجهد 174 نقطة أي 14.50%، أما المقاييس الفرعية للجهد:

- الجهد البدني 50 نقطة أي 4.17%.

- الجهد العصبي و النفساني 30 نقطة أي 2.50%.

-الجهد العقلي 94 نقطة أي 7.83% .

رابعا : ظروف العمل 161 نقطة أي 13.42%، أما المقاييس الفرعية لظروف العمل:

-المحيط المادي 126 نقطة أي 10.50%.

- الأخطار من الحوادث العمل 35 نقطة أي 2.92%

خامسا : الضغوط و المتطلبات الخاصة 120 نقطة أي 10%، أما المقاييس الفرعية لضغوط و المتطلبات الخاصة:

-الضغوط 60 نقطة أي 5%.

-المتطلبات الخاصة 60 نقطة أي 5% .

فلمجموع المقاييس هو 1200 نقطة أي 100%.

و ما يمكن ملاحظته بالنسبة لهذا التصنيف أن المشرع أعطى أهمية بالغة لمستوى التأهيل و حجم المسؤولية في تصنيف منصب العمل حيث يشكلان معا نسبة 62.08 % و قد خصص للجهد بأنواعه 14.50 %، حيث تعد نسبة متواضعة إن لم

نقول منخفضة كما قام المشرع بتحديد كل الدرجات لتسهيل الحساب سواءا للمقاييس الأصلية أو المقاييس الفرعية [1].

و بعد سبع سنوات من صدور القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل صدر المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 5 جانفي 1985 [2] المحدد للسلم الوطني الإستدلالي المتعلق بالأجور و الذي سمح ب:

- إعتماد طريقة وحيدة لتصنيف الوظائف.
- تطبيق سلم واحد على جميع القطاعات و لم يترك المبادرة لها.

و لقد نصت المادة 3 من نفس المرسوم على أن السلم الوطني الإستدلالي للأجور يتكون من 20 صنف و كل صنف يشمل على الرقم الإستدلالي الأدنى و الرقم الإستدلالي الأقصى، ويقسم كل صنف إلى مجموعات يتحدد عددها تبعا لجدول المناطق الإستدلالية و درجة تعقد مناصب العمل و مدى تركيزها في الأصناف مساويا، كما تحتوي الأصناف على مجموعات محددة كما يلي:

- ثلاث مجموعات للأصناف من 1 إلى 9.
- أربعة مجموعات للأصناف من 10 إلى 13.
- خمسة مجموعات للأصناف من 14 إلى 20[3].

---

[1]– شرفاوي عمر، المرجع السابق، صفحة 87.

[2]– المرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 13 ربيع الثاني 1405 الموافق ل 5 جانفي 1985 يحدد السلم الوطني الإستدلالي للأجور صادر بالجريدة الرسمية العدد 02 المؤرخة في 6 جانفي 1985.

[3]–و على سبيل المقارنة فإن تصنيف الذي جاء به القانون الأساسي للوظيفة العامة الصدر بمقتضى الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر بالجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006، الذي صنف أسلاك الموظفين في المادة 8 منه و إعتماد على مستويات التأهيل المطلوب و صنفهم إلى 4 أصناف و هي :

–المجموعة أ : و تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث و الدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

تحتوي كل مجموعة زيادة عن الرقم الإستدلالي الأقصى على رقم إستدلالي وسيط و الذي على أساسه يحدد الأجر الأساسي المرتبط بمناصب العمل المصنفة في المجموعة المعنية، ويصنف كل منصب عمل في مجموعة معينة عندما يقع الرقم الإستدلالي الناتج عن ترقيمه بين الرقم الإستدلالي الأدنى و الرقم الإستدلالي الأقصى للمجموعة، و يحسب الأجر الأساسي الشهري المرتبط بأي منصب عمل عن طريق حاصل ضرب الرقم الإستدلالي الوسيط بالقيمة النقدية للنقطة الإستدلالية، تم تطبيق قيمة النقطة الإستدلالية ب 9 دج على الأصناف من 5 إلى 20 إبتداءا من تاريخ 1 جانفي 1985 إلى غاية 31 ديسمبر 1985، في حين حددت قيمة النقطة الإستدلالية للأصناف من 1 إلى 4 ب 10.93 للصنف الأول و 10.04 للصنف الثاني، أما الصنف الثالث فقد حددت ب 9.92 و ب9.06 للصنف الرابع و الأخير.

منذ تاريخ 1 جانفي 1986 و ذلك من خلال مرسوم رقم 86-08 الذي يتمم المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 5 جانفي 1985 الذي يحدد السلم الوطنى الإستدلالي المتعلق بالأجور، أصبحت قيمة النقطة الإستدلالية للأصناف 10 دج، حيث نلاحظ أن قيمة النقط الإستدلالية للأصناف من 1 إلى 4 تتناقص من قسم لآخر و هذا تجسيدا لمبدأ العدالة الإجتماعية و التقليل من حدة التفاوت في مستويات الأجر الأساسي، و لقد حدد المرسوم 85-03 إنتقاليا الأجور الأساسية المرتبطة بكل مجموعة في ملحقين يتعلق الأول بمجموعات الإدارة العمومية و الفلاحة و الغابات و الري و الإسكان و الأشغال العمومية، أما الملحق الثاني فيتعلق بقطاعات النشاط الأخرى.

من خلال قراءة الجداول الملحقة بالمرسوم نستخلص أن :

-المجموعة ب: و تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوي تأهيل مماثل.

-المجموعة ج: و تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستويات التأهيل مماثل.

-المجموعة د: و تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستويات التأهيل مماثل.

و يمكن أن تقسم كل مجموعة إلى مجموعات فرعية.

●القيمة النقدية للنقطة الإستدلالية تمثل 10 دج إنطلاقا من أن أجر المنصب عبارة عن حاصل ضرب القيمة النقدية أو المالية للنقطة الإستدلالية في الرقم الإستدلالي الوسيط.
●يعبر أجر المنصب الوارد في الجدول عن الشكل الخام له قبل الإقتطاعات.

●كلما تم التقدم في الصنف كلما زاد الفرق في الأجر بين أدنى مجموعة و أعلى مجموعة.

●الفرق بين أدنى مجموعة للصنف الأول و أعلى مجموعة للصنف العشرين هو 6820 دج.

إذ أن المشرع الجزائري اعتمد على طريقتين مختلفتين لتحديد الأجر، الطريقة الأولى وهي اللائحية أو التنظيمية التي كرستها القوانين الصادرة في ظل الإقتصاد المخطط و خاصة القانون 78–12 الملغى الذي درسناه في هذا الفرع سابقا، أما الطريقة الثانية فهي الطريقة التفاوضية أو التعاقدية المكرسة بموجب القانون رقم 90–11 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء ليساير الإصلاحات الإقتصادية و الإجتماعية التي سيتم معالجتها في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: تطوير الأجر الأساسي من سنة 1990 إلى يومنا هذا.

إن ظهور التشريعات الإجتماعية في عام 1990 المسماة أيضا بقوانين التفاوض المنبثقة عن عملية الإصلاحات السياسية و الإقتصادية التي إرتكزت على أسس جديدة لدستور 1989، وكذا إنتهاج الجزائر سياسة الإصلاحات الإقتصادية في سنة 1988[1] من خلال الشروع في تطبيق نظام الإستقلالية المؤسسات الإقتصادية و الذي يعد بمثابة مرحلة تحول جذري في واقع الإقتصاد إبتداء من تغيير تقنين العمل و الذي كان يجسده القانون الأساسي العام للعامل الذي أصبح لا يستجيب للوضع الجديد، كلها كانت عوامل بالغة الأهمية استوجبت إصدار القانون رقم 90–11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل و هذا خلفا لقانون 87–12 المسير لعلاقات العمل المهنية وفق

[1]– قانون رقم 88–01 مؤرخ في 22 جمادي الأولى 1408 الموافق ل 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية، صادر بالجريدة الرسمية العدد 2 بتاريخ 13 جانفي 1988.

النهج الإشتراكي، حيث أصبح قانون العمل بذلك يتماشى و واقع الإنفتاح الإقتصادي ومن ثم يساير الإصلاحات الإقتصادية، فقد تم فك الإرتباط النسبي بالدولة من خلال إعطاء حرية أوسع في التعبير لأصحاب العمل و العمال بدا كأنه حجر الأساس لهذا التشريع و لهذا سوف نحاول معالجة هذا التحول الذي إتخذه المشرع و مدى الحرية التي منحها للإتفاقيات الجماعية للتفاوض حول موضوع الأجر الأساسي .

1-التفاوض حول الأجر الأساسي من إختصاص الاتفاقيات الجماعية.

لقد حدد المشرع و على سبيل المثال في المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل المسائل التي تدخل ضمن الصلاحيات التنظيمية للإتفاقيات الجماعية و من بينها : الأجور الأساسية الدنيا المطابقة .

فالأجر يتم تحديده إما عن طريق التفاوض الفردي أو عن طريق الإتفاقيات الجماعية، فبالنسبة للتفاوض الفردي نجد أنه لا يخص كل العمال و إنما يخص الفئات التي ذكرها المشرع في المادة 4 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و من بين هذه الفئات الإطارات المسيرة، إذ لا تخضع هذه الفئة من العمال لأحكام الإتفاقيات الجماعية، بحكم أنها تخضع لنظام قانوني خاص و هو المرسوم رقم90-290[1] المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، إذ تنص المادة التاسعة من هذا المرسوم على أنه :" لا تكون حقوق مسيري المؤسسات و إلتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل التفاوض الجماعي" ،أي أن التفاوض بين المسير و إدارة الشركة يتم بشكل فردي، و يتناول في مجال الأجر أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منه، إلا أنه قد ينجم عن اتباع طريقة التفاوض الفردي لتحديد الأجر عدة سلبيات حيث يمكن للمستخدم باعتباره الطرف القوي في العلاقة أن يفرض شروطا تعسفية، كما قد تؤدي هذه الطريقة إلى تفاوت في أجور مسيري المؤسسات بشكل كبير.

---

[1]- المرسوم رقم 90-290 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1411 الموافق ل 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ،الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 3 أكتوبر 1990.

أما فيما يخص الطريقة الثانية لتحديد الأجر وهي التفاوض عن طريق الإتفاقيات الجماعية بالنسبة لكل العمال الذين تسري عليهم الإتفاقية أو الإتفاق المتضمن نظام أو شبكة الأجور، و نظراً للعلاقة الوطيدة بين كل من سلم تصنيف مناصب العمل وسلم الأجور فإن تحديد تصنيف المناصب يسهل عملية حساب الأجور الأساسية لكل الموظفين في تلك المؤسسة، و لكون المؤسسة لا يمكن أن تشتغل إلا بوجود عدد معين من العمال و لكل عامل له مهامه الخاصة و أن كل منصب عمل يكمل الآخر، وجب إتباع أسلوب التخصص وتوزيع المهام بين العمال في كل مؤسسة ، إذ تعمل المؤسسات المستخدمة على وضع شبكات و جداول خاصة بتصنيف مختلف المناصب المهنية المتواجدة بها مع بيان مختلف المؤهلات والخبرات المطلوبة للتوظيف في كل منصب بالنظر إلى طبيعة ونوعية المهام والأعمال التي توكل إلى العامل و المسؤوليات الملقاة على عاتقه و الجهد البدني و الفكري و النفسي الذي يبذله، و ظروف العمل التي يعمل فيها و الضغوط التي يخضع لها، و النتائج المطلوبة منه، فكل هذه المعايير المذكورة يتم الإعتماد عليها في التصنيف، غير أن هذه العناصر تختلف أهميتها و حجمها من منصب عمل إلى آخر الأمر الذي ينتج عنه ترتيب هرمي داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة و ترتيب أفقي على مستوى القطاعات و المؤسسات المختلفة.

إن الكثير من الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات المستخدمة تصنف العمال إلى مجموعات إجتماعية مهنية مرتبة ترتيبا سلميا تسمى المجموعة الأولى بمجموعة عمال التنفيذ، و الثانية بمجموعة عمل التأهيل، و الثالثة بمجموعة الإطارات والرابعة بمجموعة الإطارات العليا [1]، حيث نجد حسب هذا التصنيف أن الترتيب الهرمي على مستوى المؤسسة الواحدة يتكون من مناصب عليا تتمثل في مناصب التأطير والمسؤولية التي تأخذ فيه عناصر التأهيل لاسيما الخبرة المهنية والمسؤولية بأنواعها المختلفة و الجهد العقلي و العصبي حصة الأسد، و هي التي تعرف عادة بمناصب الإطارات العليا و المناصب المتوسطة، التي تأخذ فيها عناصر التأهيل و بعض

[1]–بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع عمان الطبعة الأولى،2011 ،صفحة 172.

المسؤولية و الجهد العقلي و البدني الحصة الهامة، و التي عادة ما تعرف بمناصب التحكم، و أخيراً المناصب الدنيا أو ما يعرف بمناصب التنفيذ التي تأخذ فيها عناصر الجهد البدني و ظروف العمل و بعض الضغوط الحصة الأكبر [1] .

حيث يمنح كل منصب عمل مجموعة من النقاط الإستدلالية التي تحددها عناصر و عوامل المنصب و التي تختلف من منصب إلى آخر، وهذه العناصر تتلخص في درجة التأهيل، و المسؤولية و الجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل و مختلف الضغوط و المتطلبات المتعلقة بكل منصب و القطاع المتواجد فيه .

تقوم الإدارة أو المؤسسة المستخدمة بتوزيع المهام المعمول بها في المؤسسة وهذا من خلال تحديد مجموعة المهام و الأعمال التي يجب على العامل أن يؤديها أو يقوم بها بصفة دورية و منتظمة و دائمة ضمن إطار تنظيم العمل، فهذه العملية التي ينتج عنها تحديد العناصر المكونة لكل منصب عمل عند إنشائه أو تعديله، وذلك من خلال تحديد مختلف الجوانب المتعلقة بطبيعة العمل ومستويات تعقيده أو بساطته، ضمن جدول يحدد مع مراعاة الأهداف القصيرة و المتوسطة و الطويلة لتطور المؤسسة .

إن تصنيف مناصب العمل بالإضافة إلى كونه يضع شبكة واضحة لمختلف المناصب المعمول بها في المؤسسة، فإنه يشكل كذلك إطاراً مرجعياً لضبط سلم مرجعي لمناصب العمل في مؤسسة معنية و الذي يتحدد من خلال دراسة دقيقة ومعمقة لمنصب عمل متوسط المستوى و الأكثر تعبيراً أو تمثيلاً لبقية المناصب الأخرى الموجودة في المؤسسة، ويشكل منطلقاً و نموذجاً لإتخاذ القرارات المتعلقة بمراجعة و تعديل مناصب العمل حيث يشكل مجموع المناصب التي تتضمن مجموع المهام والأعمال في شتى مجالاتها الإنتاجية أو الخدماتية أو ما يتعلق بالتسيير و التي تقوم بها المؤسسة، النظام أو الشبكة المميزة للتصنيف في المؤسسة المعنية [2]، غير أن هذه المعايير التي إعتمدت

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 ،2008، صفحة 334.

[2]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع ، صفحة 334.

عليها الإتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات نسخت من أحكام النصوص القانونية الملغاة إذ أن القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل قد ألغى المواد قانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعمل، و من بين المواد الملغاة المادة 106 التي تحدد المعايير المعتمدة لتصنيف المناصب[1].

كما يشكل السلم العام لتصنيف مجموع مناصب العمل في المؤسسة المعنية إطاراً موضوعياً لتقييم هذه المناصب، وتحديد الأجور ومختلف التعويضات و الحوافز المرتبطة بكل منصب فيها مهما كان مستواه و ترتيبه الهرمي في هذا السلم، وهو ما يشكل السلم المرجعي للأجور الأساسية أو القاعدية الأمر الذي يمنع أي مساواة شكلية غير مبررة بين العمال من جهة و يثمن المؤهلات التي يتمتع بها كل عامل في السلم المهني والمجهودات التي يبذلها، و المسؤوليات التي يتحملها و الضغوط التي يتعرض لها، على خلاف العمال الآخرين من جهة أخرى.

هذه العملية يتم تجسيدها من خلال إعطاء كل منصب عمل مؤشرات أو نقاط إستدلالية ترتفع وتنخفض قيمتها بالنظر إلى ارتفاع أو إنخفاض مستوى المنصب في السلم المرجعي لتصنيف المناصب، وبالنظر إلى المقاييس الأساسية المعتمدة في التصنيف يتم ترتيب المناصب من الأعلى إلى الأدنى على أساس قيمة وعدد المؤشرات أو النقاط الاستدلالية التي يتميز بها كل منصب من الأعلى إلى الأدنى، وهي المؤشرات أو النقاط التي يتم تحويلها إلى قيمة مالية تشكل ما يعرف بالأجر الأساسي للمنصب وذلك بإعطاء قيمة مالية معينة للمؤشر أو النقطة الاستدلالية الواحدة، مما ينتج عنه طريقة حساب بسيطة للأجر الأساسي، والتي تتمثل **في ضرب عدد المؤشرات أو النقاط الاستدلالية للمنصب في القيمة المالية المعينة المعطاة للمؤشر أو للنقطة الواحدة،** أو بعبارة أخرى إن الأجر الأساسي يتحدد من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة في

---

[1]-المادة 106 الفقرة الأولى من القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعمل تنص على مايلي :" يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها، التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب و أهميته تلك المهام و تعقيداتها و درجة المؤهلات و المسؤولية، و الجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها، و الضغوط المتميزة ذات الطابع المهني فقط، و درجة الضرر النوعي للمنصب، دون أي إعتبار أخر."

المنصب، مضاف إليه المؤشر أو الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها لينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب المؤشر الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية [1].

أما عن الأجهزة المختصة أو المكلفة بالتصنيف على مستوى المؤسسات، فقد أسندت بعض الإتفاقيات الجماعية هذه المهمة للجان مختصة أطلقت عليها تسمية اللجنة الوطنية للإتفاقيات المكلفة بعملية ترتيب و تقييم مناصب العمل، أما على مستوى القطاع الإقتصادي الخاص أنشئت لجنة على مستوى أعلى مشكَلة من عضوين يمثلان الإتحاد العام للعمال الجزائريين و عضوين آخرين يمثلان منظمات أرباب العمل، و على اللجنة أن تنهي عملية التصنيف في أجل 6 أشهر، و ذلك بإعداد مشروع تقرير تقني يتضمن ترتيب مناصب العمل على أن يعد التصنيف النهائي لمناصب العمل قبل 30 سبتمبر 2007، و حتى يتمكن العمال من الإطلاع على أجورهم الأساسية خصصت مجموعة من الإتفاقيات الجماعية ملاحق تتضمن جداول لهذا الغرض، يحتوي الجدول على مجموعة من مناصب العمل حسب كل فئة مهنية و يتضمن كل منصب عمل أجرا أساسيا مناسبا [2].

كما قلنا سابقا فإن موضوع الأجر يعتبر من أهم إختصاصات أطراف التفاوض الجماعي، إذ أن الفقرة 3 من المادة 120 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تنص عليه بكل صراحة، و يرجع تفويض القانون الإتفاقي بإختصاص تحديد نظام الأجور في مختلف النظم القانونية المقارنة إلى الطابع التعاقدي لعلاقات العمل الفردية منها و الجماعية بإعتبار أن هذه الإتفاقيات تشكل الإطار التنظيمي لكل ما تتضمنه هذه العلاقات من حقوق و إلتزامات متبادلة ومن بينها أهم حق و إلتزام في نفس الوقت ألا وهو الأجر، و ذلك رغم حرص المشرع على ضبط المبادئ العامة لتحديد العناصر المكونة للأجر عندما تتساوى مؤهلات و ظروف العمل، و هذا ما نص عليه في المادة

---

[1]- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق صفحة 335.

[2]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 173.

84 [1]من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، إلى جانب أحكام الحماية القانونية لحق العامل في الأجر إذ أعطى له حق الأفضلية في الحصول على أجره وهذا ما نلمسه في المادة 89[2] من نفس القانون، و ذلك بإعتبار أن الأجر أحد العناصر الأساسية في علاقات العمل فهو يشكل المحل و السبب و إلتزام و حق في نفس الوقت في أي عقد عمل فيعتبر الأجر إلتزام على عاتق صاحب العمل أو المستخدم وهو أهم حق من حقوق العامل [3].

و في غياب الإتفاقيات الجماعية أو عدم تعرضها لموضوع التصنيف المهني وتحديد الأجور فإن الأجر يتحدد بصفة جزافية، إذ نجد أن قضاة القسم الإجتماعي يعتمدون في تصنيف مناصب العمل و تحديد أجور العمال عند النزاع على الأحكام الواردة في المرسوم 86-179 المتعلق بالتصنيف، علما أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي منح حق التصنيف و تحديد الأجور لأطراف التفاوض الجماعي.

2-مدى حرية الإتفاقية الجماعية في التفاوض حول الأجر الأساسي.

يقوم إختصاص الإتفاقيات الجماعية بمجال الأجور على عدة مبادئ أهمها حرية التفاوض حول الأجور، فالقوانين المعاصرة تشجع على التفاوض حول هذا الموضوع وهذا ما قام به المشرع الجزائري من خلال نص المادة 120 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، و كذا فرض واجب التفاوض على الأجور في حالة الإتفاقيات غير المحددة المدة، فبالنسبة لحرية التفاوض حول نظام الأجور فإنه يرجع لقانون فيفري

---

[1]- تنص المادة 84 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل على ما يلي: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز."

[2]- تنص المادة 89 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل على ما يلي: " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الإجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها و شكلها."

[3]- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق صفحة 337 .

1950 الفرنسي ليتم تدعيمها من خلال التعديلات التي توالت منذ ذلك الوقت دون توقف، هذه الحرية في تحديد الأجور عن طريق التفاوض الجماعي هي إستجابة لطموحات العمال وهي نتيجة لحركاتهم النضالية، حيث تكمن فاعلية هذه المفاوضات في قيام النقابات العمالية نيابة عن العامل الفرد بالتفاوض مع النقابات الممثلة لأصحاب العمل، و كذا في الطابع الملزم لنتائج هذا التفاوض حيث تطبق بشكل إلزامي على كافة أصحاب العمل و على كافة العمال الخاضعين لأحكام الإتفاقية الجماعية [1].

إلا أن حرية التفاوض حول الأجور ليست حرية مطلقة يمكن لأطراف القانون الإتفاقي ممارستها على الإطلاق، ذلك أنها من ناحية قد تخضع لبعض القيود التي تفرضها السياسات الإقتصادية و الإجتماعية، و إلى تقييد القوانين المنظمة للتفاوض الجماعي لإستقلالية و حرية المؤسسات في وضع أنظمة الأجور من ناحية أخرى، وهذا التقييد راجع لأسباب متعددة كحالة وجود أزمات إقتصادية أو إجتماعية في النسيج الإقتصادي الخاضع لقوانين العمل، أو لمواجهة التضخم، أو خشية ظهور فوارق واسعة في الأجور بين مؤسسات القانون الخاص و مؤسسات القانون العام أو ما إلى ذلك من الأسباب الأخرى، مما يعني أن حرية التفاوض حول نظام الأجور لا يلغي صلاحية السلطة التشريعية و التنفيذية في تنظيم ما تراه من مسائل و مواضيع و جوانب في علاقات العمل، و إصدار ما تراه مناسبا من أحكام قانونية أو تنظيمية في أي موضوع من مواضيع علاقات العمل[2].

و هذا ما قام به المشرع الجزائري في قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل حيث يظهر تقييده لحرية التفاوض حول الأجور جليا من خلال تحديد العناصر المكونة للأجر الأدنى المضمون و كذا الإحتفاظ بحق تحديد هذا الأخير، كما يلاحظ هذا التقييد أيضا في إطار السياسة العامة للحكومة و برنامج عملها في مجال سياسة الأجور، حيث

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق صفحة 337.

[2]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع صفحة 338.

تتولى الإدارة المركزية لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي الموضوعة تحت سلطة وزير العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، متابعة تطور القدرة الشرائية للفئات الإجتماعية المهنية من خلال مديرية علاقات العمل و كذا متابعة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال علاقات و ظروف العمل و التفاوض الجماعي و ممارسة الحق النقابي بالإتصال مع مصالح مفتشية العمل [1]، كما تتكفل هذه المديرية من خلال المديرية الفرعية لمتابعة تطور القدرة الشرائية للأجور خصوصا بما يلي:

-المبادرة بكل التحقيقات المتعلقة بتطور مستويات الأجور.

-متابعة تطور القدرة الشرائية للفئات الإجتماعية المهنية.

-إقتراح تدابير التصحيح الملائمة للحفاظ على القدرة الشرائية.

-إقتراح عناصر تأطير سياسة الأجور و متابعة تطور التفاوض في هذا الميدان في القطاع الإقتصادي[2].

و رغم حرص المشرع على متابعة تطور الأجر في الجزائر إلا أن ما يمكن ملاحظته هو الفرق الكبير بين الأجر الذي يتقاضاه العامل في القطاع العام و القطاع الخاص، فالأجر الأساسي يختلف بين القطاعين إذ يعتمد الأجر في القطاع الخاص على العلاوات أكثر على عكس ما هو عليه الحال في القطاع العام، فإذن العمال يشتغلون في نفس المنصب إلا أن الأجر الأساسي الذي يتقاضاه كل و احد منهم مختلف.

إضافة الى ما سلف ذكره نجد أن نسبية حرية التفاوض حول الأجر تستجيب أيضا لمنطق العلاقات الإجتماعية الذي يفرض بدوره حرية المؤسسات المستخدمة من خلال

---

[1]-بطاش زهير، المرجع السابق، صفحة 20.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 9 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 15 أفريل 2008: يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، صادر في الجريدة الرسمية رقم 22 بتاريخ 30 أفريل 2008.

صلاحيات التسيير التي يضمنها لها القانون، أو بعبارة أخرى عدم إصطدام مبدأ حرية التفاوض حول الأجور مع مبدأ سلطة القرار التي يتمتع بها مسير المؤسسة المستخدمة أي عدم مصادرة الحرية الأولى للحرية الثانية، خاصة في حالة إتخاذ مسير المؤسسة قرارات في مجال الأجور هي الأكثر فائدة من تلك التي تتضمنها الإتفاقيات الجماعية المفروضة عليه بحكم القانون، و هذا تماشيا مع مبدأ أفضلية تطبيق القواعد والإجراءات الأكثر فائدة للعامل أو ما يعرف بمبدأ النظام العام الإجتماعي، و تماشيا أيضا مع مبدأ العلاقات التعاقدية الفردية التي تشكل الأداة التي تنشأ علاقة العمل بكل أثارها المادية والمهنية و الإجتماعية و من بينها الأجر[1].

أما فيما يتعلق بمبدأ تشجيع القوانين الرسمية على التفاوض حول الأجور فإننا لا نجد هذا الأمر في التشريع الجزائري على عكس قانون العمل الفرنسي الذي يتضمن العديد من المواد التي يمكن إعتبارها تشجيعا غير مباشر لأطراف علاقة العمل على التفاوض، نذكر على سبيل المثال المادة L132-8 ف 3 من تقنين العمل الفرنسي التي تنص على أنه في حالة النقض الكلي للإتفاق أو الإتفاقية الجماعية من طرف المستخدم أو النقابة، تبقي آثار الإتفاق أو الإتفاقية التي نقضها سارية المفعول إلى غاية التوصل إلى إتفاق أو إتفاقية جماعية جديدة بديلة للإتفاق السابق، و في حالة عدم إمكانية ذلك تبقى آثار الإتفاق أو الإتفاقية التي تم نقضها سارية لمدة سنة بعد إنتهاء مدة مهلة الإخطار، بإستثناء الإتفاق على مدة أطول من ذلك، أما المشرع الجزائري فقد نص في المادة 133[2] من قانون 90-11 المتضمن على علاقات العمل على إحتفاظ العامل بالحقوق المادية و المهنية المكتسبة عند تاريخ النقض، و الناتجة عن الإتفاق أو الإتفاقية التي نقضها بصفة كلية.

---

[1]- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق صفحة 339.

[2]- تنص المادة 133 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل على ما يلي :" يلزم تبليغ النقض الأطراف بالشروع في المفاوضات في ظرف ثلاثين يوما لإبرام إتفاقية جماعية جديدة.

و لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يؤثر نقض الإتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام إتفاقية جماعية جديدة."

أما فيما يتعلق بواجب التفاوض على الأجور لاسيما في حالة الإتفاقيات غير المحددة المدة لا نكاد نجد ما يؤكد ذلك في القانون الجزائري، على خلاف ذلك نجد المشرع الفرنسي يتناول الموضوع بوضوح لا يدع أي مجال للتأويل أو الشك، و ذلك من خلال نص المادة L132-27 من تقنين العمل الفرنسي التي تفرض على المؤسسات التي تتضمن واحدة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية واجب التفاوض السنوي حول الأجور الفعلية، و كذا حول المدة الفعلية للعمل، و العمل الجزئي، و مجموعة أخرى من المواضيع التي تهم مختلف علاقات و ظروف العمل في المؤسسة المعنية و ذلك بمبادرة من إدارة المؤسسة،أو بطلب من النقابات الممثلة للعمال، و تصبح المفاوضات في هذه المسائل إجبارية بعد مرور سنة على آخر تفاوض بشأنها إذا لم يبادر المستخدم بذلك على أن يمتنع المستخدم طوال مدة التفاوض السنوي من إتخاذ أي قرار أو إجراء بصفة منفردة يخص إحدى المسائل المطروحة للتفاوض إلا في الحالات التي تبررها حتميات الضرورة أو الإستعجال القصوى، و في حالة إنهاء التفاوض بالفشل و عدم الإتفاق الكلي أو الجزئي يحرر الطرفان محضرا بالنقاط محل الخلاف و يحتفظ العمال بالحقوق التي كانت سارية في الإتفاق السابق، كما يتفق الطرفان على التدابير التي يمكن للمستخدم إتخاذها لاحقا[1].

من المتفق عليه أن موضوع الأجور لا يعرف الثبات و الإستقرار، فهو من المواضيع المرنة تتراجع و ترتفع كلما عرف الوضع الإقتصادي نموا أو كلما إنخفضت القدرة الشرائية للمواطن، و قد ألزم المشرع الفرنسي أطراف التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة التفاوض حول مسألة الأجور سنويا و هذا يعني أن مسألة الأجور قابلة للمراجعة سنويا، إذ هناك عدة وسائل يمكن اللجوء إليها لرفع الأجور الأساسية الدنيا على مستوى المؤسسة تتمثل في:

- الوسيلة الأولى تتمثل في التفاوض بين الطرفين على رفع قيمة النقطة الإستدلالية فلو فرضنا مثلا أن القيمة المالية للنقطة الإستدلالية داخل المؤسسة إرتفعت من 16 دج إلى

---

[1]- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق صفحة 340.

18 دج، فإن أجر منصب العمل المصنف في 3/15 الذي رقمه الإستدلالي هو 915 سيصبح 16470 دج بعدما كان 14640 دج و هذا من خلال عملية بسيطة بتغير القيمة المالية 915 x 18 = 16470 دج.

– الوسيلة الثانية و هي رفع الأجر الأساسي حسب نسبة مئوية معينة كأن تكون 10% أو 20 %، فلو فرضنا أن الزيادة هي 10 %فإن الأجر الأساسي للعامل المصنف في 3/15 و المحدد ب 14640 دج سيرتفع إلى 16104 دج.

–الوسيلة الثالثة تتمثل في إعادة التصنيف المهني و ذلك برفع الأرقام الإستدلالية لمختلف مناصب العمل ضمن مختلف المجموعات المهنية، و هذه الطريقة إعتمدها المشرع الفرنسي على مستوى قطاع النشاط الإقتصادي حيث ألزم أطراف التفاوض كل 5 سنوات على التفاوض حول موضوع التصنيف المهني، و مثال ذلك أن يتفق الطرفان على رفع التصنيف المهني للمستشار القانوني من 13/15 إلى 1/17 و بالتالي رفع الرقم الإستدلالي من 915 إلى 1250، و في هذه الحالة يرتفع الأجر من 14640 إلى 20000 دج.

و من الناحية العملية أسهل طريقة يعتمد عليها الطرفان للزيادة في الأجور هي رفعه حسب نسبة مئوية متفق عليها تضاف إلى قيمة الأجر الأساسي لكل منصب عمل[1].

بعد أن أحطنا بأهم المعلومات الخاصة بالأجر الأساسي سوف ننتقل في المطلب الثاني إلى ملحقات الأجر الأساسي حيث أن هذا الأخير تلحق به مجموعة من التعويضات و التي تعتبر من عناصر الأجر الثابت و التي سيتم معالجتها في المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني: التعويضات الثابتة الملحقة بمنصب العمل.

إن الأجر الثابت لا يقتصر على العنصر المتمثل في الأجر الأساسي فقط و الحد الأدنى للأجر الذي يجب أن لا ينزل عنه الأجر، إذ كثيرا ما تلحق بالأجر الأساسي مجموعة من العناصر الأخرى و المتمثلة في التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو

[1]– بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 175.

التي تفرضها طبيعة العمل، أو الظروف المحيطة به، أو الضغوط و المتطلبات المتعلقة به .

إن تشريعات العمل المقارنة تختلف في تحديد هذه العناصر أي التعويضات الملحقة بالأجر الأساسي، و سوف نركز في عرضنا هذا على ذكر العناصر و الملحقات الثابتة أي تلك التي تتمتع بطابع الإستقرار و الديمومة من حيث المبدأ وفق النصوص التشريعية و التنظيمية الوطنية المعمول بها، إذ تصنف الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هذه التعويضات على أنها : " التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي، و العمل المضر و الإلزامي، بما فيه العمل الليلي، و علاوة المنطقة ".

كما سنعتمد على آخر تعديل و المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 15-59 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، فالتعويضات الملحقة بالأجر الأساسي تتمثل في تعويض الضرر أو المخاطر و التي سنتناولها في المطلب الأول وكذا المنح العائلية التي سنتناولها في المطلب الثاني.

المطلب الأول :التعويض عن الضرر أو المخاطر.

قد تعجز الأجهزة المكلفة بدراسة و تصنيف مناصب العمل عن الإحاطة بكل العوامل و العناصر المادية و النفسية و المهنية التي تدخل في تصنيف منصب العمل فيأتي التصنيف ناقصاً، ولقد تبين عملياً أن بعض الأعمال أو مناصب العمل تظهر فيها بعض المخاطر أو الأضرار الناتجة عن ظروف العمل الخاصة والتي لم تؤخذ بعين الاعتبار عند التصنيف، و هو ما يحتم التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن ما قد ينتج عنها من أضرار،[1] و هذا ما سيتم

[1]–أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري –علاقة العمل الفردية– الجزء الثاني، المرجع السابق، صفحة 235.

معالجته في الفرع الأول تحت عنوان أنواع الأضرار التي يمكن أن يتعرض لها العامل أما في الفرع الثاني فسوف نعالج كل ما يتعلق بالتعويض عن الأخطار المتوقعة.

الفرع الأول: أنواع الأضرار التي يمكن أن يتعرض لها العامل.

إنطلاقا من قاعدة أن تصنيف العمل يعتمد على الأخذ بعين الإعتبار مجمل العناصر و العوامل و المتطلبات و الخصائص التي يمتاز بها منصب العمل، لاسيما فيما يتعلق بالجهد المطلوب للقيام بذلك العمل أو الضغوط المادية و النفسية التي يفرضها هذا المنصب أو هذا العمل، نجد أن قدرة الأجهزة المكلفة بدراسة و تصنيف مناصب العمل كثيرا ما تعجز عن الإحاطة بكل هذه العوامل و العناصر المادية و النفسية والمهنية، حيث يأتي التصنيف ناقصا و غير شامل لكل العناصر، إذ تبيَن عند التطبيق في الميدان أن بعض الأعمال أو مناصب العمل تظهر فيها بعض المشاق أو الأضرار أو المخاطر الناتجة عن ظروف العمل الخاصة التي لم تؤخذ بعين الإعتبار عند التصنيف، لذا تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض عن الأضرار و المخاطر التي تم إغفالها عند تصنيف مناصب العمل أو ما يسمى indemnité de nuisance وتطبيقا لذلك صدرت عدة مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض و مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل منها الأدخنة و الأبخرة و الغازات الخطيرة أو السامة و الضجيج، و الحرائق و الإنفجارات و غيرها من الأخطار المتنوعة الأخرى فمن جراء هذه الأخطار قد يصاب العمل بحادث عمل أو مرض مهني و لهذا سنحاول دراسة حادث العمل ثم المرض المهني.

1-حادث العمل:

عرف المشرع الجزائري حادث العمل في المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19[1] على

[1]-القانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1983، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية العدد 42 لسنة 1996.

أنه :"يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي و طرأ في إطار علاقة العمل ".

و نستنتج من هذه المادة أنه لإعتبار الحادث حادث عمل يجب أن تتوفر فيه بعض الشروط منها العامة ومنها الخاصة .

أ–الشروط العامة لحادث العمل:

لإعتبار الإصابة حادث العمل يجب توفر الشروط التالية: أن يكون الفعل ماسا بجسم الإنسان، أن يكون الفعل مفاجئا و أن يكون الفعل خارجيا.

–شرط جسمانية الحادث:

لقد نصت المادة 6 من القانون 83–13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بأمر 96–19 على أنه" يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجرت عنه إصابة بدنية "، أخذت هذه المادة بعبارة إصابة بدنية و لم تتطرق إلى الضرر اللاحق بالضحية بما أنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل و لكن الضرر اللاحق لا يكون جسماني.

فسماع صوت إنفجار ضخم مثلا قد يؤدي إلى تضرر حاسة السمع، فالضرر اللاحق بالمصاب بحادث عمل لم يكن جسماني في هذه الحالة ولم يحصل أي إحتكاك مادي بجسم الإنسان، و مفاد هذا الشرط هو ضرورة إلحاق الحادث بالضحية ضررا جسمانيا لإعتباره حادث عمل ، فالإصابة البدنية هي التي تدخل ضمن حوادث العمل وعليه فان كان الضرر ماديا أو معنويا فإنه ينتفى الطابع المهني للحادث ، ويمكن إعتبار الضرر المالي الضرر اللاحق بالضحية في ماله كسيارته أو ملابسه مثلا، أما الضرر المعنوي كالضرر الذي يصيب الضحية في عواطفه أو عرضه أو شرفه، وبالتالي يستثنى من حادث العمل كل من الضرر المالي و المعنوي[1].

[1]–زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2014–2015، صفحة 10.

إذن لكي تعتبر الإصابة حادث عمل لابد أن تؤدي هذه الواقعة إلى نتيجة معينة وهي إصابة المؤمن له اجتماعيا بضرر جسماني، و الضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان أي كل ما يمس الإنسان خارجيا أو داخليا عميقا أو سطحيا، عضويا أو نفسيا كالإضطرابات النفسية و العصبية[1].

-شرط فجائية الحادث:

إشترطت المادة 6 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19 أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئا بمعنى أن يبدأ الفعل و ينتهي في فترة زمنية قصيرة للغاية، يمكن ملاحظة بدايته و نهايته هذا ما يدل أن معيار المفاجأة يعتمد على فكرة الوقت الذي يستغرقه حدوث الفعل الضار فالمفاجأة صفة تتعلق بالفعل ذاته و ليس بالضرر الذي يقع نتيجة له ، فمتى وجد عنصر المفاجأة في الفعل توفر عنصر مهم للإصابة بصرف النظر عن الضرر، و على هذا فإن سقوط العامل أثناء تأدية عمله يعتبر حادثا و لو كان أثره الضار قد تراخى إلى أيام بعد ذلك إذ أن السقوط واقعة في حد ذاتها لا تستغرق إلاّ لحظات، ولكن إزاء هذا التأخير في ظهور الضرر يجب على المصاب أن يثبت قيام العلاقة السببية بين الحادث والضرر[2]، و هذا حسب المادة 9 من القانون رقم 83-13 التي تنص: " يجب إعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأن في مكان العمل أو في مدته و إما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث و إما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس".

أما إذا إستغرق الفعل زمنا بحيث يفصل بين بدايته و نهايته وقت ممتد أو لا يمكن تحديد اللحظة التي بدأ فيها أو اللحظة التي إنتهى بها ، فهنا لا يعتبر الفعل حادثا بمفهوم إصابة العمل و إنما مرض مهني.

[1]-سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة، عين مليلة، الجزائر 2010، صفحة 20.

[2]- زناتي نورة ، المرجع السابق، صفحة 12.

إذن فعنصر المفاجأة كمعيار يعتمد على فكرة فنية قانونية و هي فكرة الوقت الذي إستغرقه حدوث الضرر و هو عنصر نسبي حيث يتواجد في جميع الإصابات لكن يختلف من حيث درجة لمسه من إصابة إلى أخرى ،فالصمم يعتبر مرضا مهنيا إذا حدث بسب دويَ متكرر في مكان العمل و يعتبر إصابة إذا نتج عن دوي إنفجار قوي و مفاجئ أدى إلى إتلاف طبلة الأذن [1]، فالمشرع الجزائري لا يعتبر الإصابة حادث عمل ما لم يتصف الفعل المنتج للضرر بالفجائية .

-شرط خارجية الحادث:

يشترط القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19 في مادته 6 أيضا، أن يكون الفعل المنشئ للضرر خارجيا أي أن تكون الواقعة التي أدت إلى الإصابة ذات أصل خارجي، بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي أي الجسماني للعامل المصاب و هو ما يعرف بالسبب الأجنبي عن المصاب، هذه الصفة كسابقتها تميز الإصابة بالمرض المهني عن الإصابة نتيجة حادث ، فالمرض يكون سببه داخليا في جسم المريض نفسه أما الإصابة بحادث فيكون مصدرها خارج جسم المصاب[2].

لا يشترط أن يكون الفعل الخارجي ماديا بل من الممكن أن يكون معنويا، فالوفاة نتيجة فزع أو رؤية حريق كبير داخل المصنع يعد إصابة عمل على الرغم من عدم إصابة العامل بإختناق، فالأصل الخارجي هو الحريق الذي قد يؤدي إلى الموت إما إختناقا أو فزعا و خوفا.

و من الممكن أن يكون العامل المادي أيضا شيئا كأداة من الأدوات كالآلة مثلا كبتر أصبع أو يد خلال العمل على آلة النجارة، أو يكون حيوان كلدغة ثعبان و قد يكون قوة من القوى التي يستعملها العامل كالكهرباء أو البخار الذي قد يسبب للعامل جروحا.

---

[1]-فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و الوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر1، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2012-2013، صفحة 56.

[2]- زناتي نورة، المرجع السابق، صفحة 14.

في حين إذا سقط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل و لا تمتد إليه الحماية القانونية [1].

لقد إنتقد هذا الشرط لعدة أسباب أهمها تداخل عدة أسباب لأحداث الضرر منها ما هو خارجي عن جسم العامل و منها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي لجسمه مما يجعل الأمر صعبا في تحديد صفة الحادث و ما يترتب على ذلك من حرمان العامل من التعويض الذي أقره القانون في هذا الشأن، فكثيرا ما تكون أسباب حدوث الإصابة داخلية في نفس المصاب قبل وقوع الإصابة فقطع اليد أمام الآلة قد يرجع إلى سوء تقديره أي أن سبب الحادث راجع لعامل نفسي داخلي ترتب عليه مظهر خارجي و هو قطع اليد فأصل الحادث هنا داخلي و ليس خارجي، و بناءا على ذلك فإن القول بهذا الشرط يقلص إلى حد كبير نطاق إصابة العمل خصوصا إذا تعمقنا في الأصل الحقيقي للإصابة و ليس لمجرد النتيجة [2].

ب- **الشروط الخاصة لحادث العمل.**

اشترط المشرع الجزائري إضافة إلى الشروط العامة شروطا خاصة لإعتبار الحادث إصابة عمل و هي كالتالي:

- وقوع الحادث أثناء العمل.

- وقوع الحادث بمناسبة العمل.

- **وقوع الحادث أثناء العمل:**

يعتبر الحادث واقعا أثناء العمل متى وقع في الساعات المحددة للعمل و في مكان تأدية العامل لعمله، فوقوع الحادث أثناء العمل هو مجرد وجود قرينة على أنّ وقوع الإصابة في مكان العمل و زمانه كان بسبب العمل، فدور هذه القرينة ينحصر في تسهيل إثبات علاقة السببية بين الحادث و العمل و لابد أيضا من كون تواجد العامل في مكان

---

[1]- سماتي الطيب، المرجع السابق، صفحة 18.

[2]- زناتي نورة، المرجع السابق، صفحة 15.

العمل و زمانه تحت إشراف و تصرف صاحب العمل، إذ هناك معيارين لإعتبار أن الحادث وقع أثناء العمل وهما المعيار المكاني و المعيار الزمني لوقوع الحادث [1].

✦**الإرتباط المكاني بالعمل:** يقصد بالارتباط المكاني المكان الذي يتواجد فيه العامل لممارسة عمله و يكون خاضعا لسلطة صاحب العمل و منفذا لتعليماته و أوامره التي يلتزم بإتباعها، فتحديد مكان العمل لا يثير أية صعوبة إذا قصد به المجال الجغرافي الذي يمارس فيه العامل مهامه ، و ذلك بمجرد دخوله إلى حدود المكان عدَ موجودا في مكان عمله[2] .

✦**الإرتباط الزماني بالعمل:** يقصد بالارتباط الزمني بالعمل الوقت الذي يتحدد بموجبه بداية ساعات العمل أي دخول العامل لمكان عمله وينتهي بنهاية ساعات العمل أي بخروج العامل من مكان عمله، إلا أن هناك إشكال في تحديد ساعات العمل هل يعتد بوقت العمل القانوني أو الرسمي، والمتفق عليه في هذا الصدد و طبقا للتشريع المعمول به هو زمن العمل الفعلي و الذي يقصد به ساعات العمل الفعلية التي يمارس العامل فيها مهامه فعلا ،سواء تقيد بساعات العمل الرسمية أو لم يتقيد بها.

فوقت العمل لا يتحدد بالساعات المدفوعة الأجر ،فبمجرد دخول العامل لمكان عمله حتى و إن إلتحق به قبل ساعات العمل الرسمية يكون تحت إشراف صاحب العمل و بالتالي فإن الحادث أو الإصابة التي تلحق به تطبق عليها أحكام إصابات العمل، فقد يحرص العامل على الإلتحاق بمقر عمله قبل بدء ساعات العمل القانونية تحسبا مثلا لإزدحام الطريق، و نفس الشيء يطبق على الأوقات اللاحقة لساعات العمل كان يتأخر العامل بعض الوقت عند إنتهاء موعد العمل كتغيير ملابس العمل قبل الخروج.

أما بالنسبة لأوقات الراحة خلال ساعات العمل، فإن أي حادث يقع للعامل يعتبر حادث عمل مادام يقضي هذه الراحة في مكان العمل أو ملحقاته كالأماكن المخصصة

---

[1]- زناتي نورة، المرجع السابق، صفحة 17.

[2]- فرشان فتيحة، المرجع السابق، صفحة 59.

من قبل صاحب العمل للراحة، أو ذهاب العامل لتناول وجبة غذاء بمطعم قريب من مقر عمله.

و المعيار الذي ينبغي أن يحدد زمن العمل هو معيار خضوع العامل خلال تلك الفترة لسلطة جهة العمل و رقابتها و ليس زمن ساعات العمل القانونية أو زمن ساعات العمل الفعلية، و في حالة مغادرة العامل مكان العمل دون إذن من صاحب العمل فإن الإصابة لا تعتبر إصابة عمل، أما في حالة وجود ترخيص بالخروج من مكان العمل يعتبر عندئذ الحادث حادث عمل على أساس أن الترخيص بالخروج لا يؤدي الى تعليق علاقة العمل، فيبقى العامل تحت سلطة صاحب العمل ويتقاضى أجره مقابل ذلك و هذا ما قضى به قضاة الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا في القرار رقم 166006[1].

و نشير إلى أن الترابط الزمني و الترابط المكاني للعمل شرطان متلازمان أي يجب توافرهما معا، غير أن القانون رقم 83-13 في مادته التاسعة جعل توافر أحدهما قرينة على توافر الآخر، و لكن هذه القرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها.

-وقوع الحادث بمناسبة العمل:

يكفي وجود علاقة السببية بين العامل و العمل و إعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل، و أن لا يكون العامل أعدَ للأسباب التي ساعدت في وقوعه فلولا العمل لما كان الحادث ، أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث فانه لا يعد حادث عمل، فلو أوفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى الخارج و أثناء وجوده بتلك الأماكن توجه لمشاهدة إحدى المباريات الرياضية وحدثت مشاجرة مع شخص آخر ترتب عليها إصابة فان هذه الإصابة لا تستحق التعويض في إطار حوادث العمل، و بصفة عامة

[1]- قرار رقم 166006 صادر بتاريخ 14 جويلية 1998، المنشور بالمجلة القضائية لسنة 2000، العدد 1، صفحة 101.

فإن مفهوم وقوع الحادث أثناء تأدية العمل و بمناسبته من المفاهيم التقليدية لحوادث العمل[1].

إلا أن المشرع الجزائري لم يقتصر على المفهوم التقليدي و الضيق لحوادث العمل أي الحوادث التي تطرأ أثناء العمل و بمناسبته، بل وسع من دائرة التكفل بحوادث العمل و هذا تماشيا مع نظرية الأخطار الاجتماعية التي تهدف إلى حماية أكبر عدد من الأشخاص، و يظهر ذلك جليا من خلال ما جاء في مضمون كل من المواد 7،8،12 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19.

إذ أن المخاطر التي تنتج عن العمل متنوعة و هي لا تقتصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل تنتج أيضا حتى عن تنقل العامل أثناء ذهابه و إيابه إلى مكان عمله خاصة في أوقات السير الناشئة عن أخطار الطريق ، و هذه الحوادث لا تقل خطورة عن الحوادث التي تقع للعامل خلال تأديته لعمله أو بسببه و إن لم تكن أشد منها أحيانا.

لقد عرف المشرع الجزائري حوادث السير في المادة 12 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر 96-19 على أنه "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمّن للذهاب الى عمله أو الإياب منه و ذلك أيا كانت وسيلة التنقل المستعملة ، شريطة أن لا يكون المسار قد إنقطع أو إنحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة

و يقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهته و مكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية ".

[1]- زناتي نورة، المرجع السابق، صفحة 20 .

و من خلال هذا النص حدد المشرع الجزائري الشروط الواجب توافرها لإعتبار الحادث حادث مسار، وبالتالي يخضع للحماية القانونية إذن تعتبر الإصابة التي تحدث للعامل أثناء مروره في الطريق إصابة عمل بتوافر الشرطين التاليين: أن يقع الحادث في طريق العمل وعدم التوقف أو الإنحراف.

فبالنسبة للشرط الأول المتمثل في وقوع الحادث في طريق العمل أي أن يقع بين مكان العمل و مكان إقامة العامل، فالطريق الخاضع للحماية هو الطريق الرابط بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة من جهة أخرى أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة، إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية، ولكن ليس كل طريق يسلكه العامل في ذهابه للعمل أو في عودته منه يكون محل حماية بل لا بد من أن يسلك الطريق الاعتيادي، فيمكن تعريف الطريق الاعتيادي على أنه الطريق المألوف الذي يجب على الإنسان العادي أن يسلكه و الغالب أن يكون الطريق الأسهل و لا يشترط أن يكون الأقصر[1].

إلا أنه إذا إختار العامل طريق يتميز بالخطورة و الصعوبة للوصول إلى العمل أو العودة منه و ترك طريق آخر يتميز بالسهولة فإنه لا يكون قد سلك طريقا طبيعيا، و إذا وقع له حادث في هذه الحالة فلا يعد حادث عمل، و لم يشترط المشرع الجزائري إستعمال العامل لوسيلة نقل عمومية أو خاصة للذهاب إلى العمل أو الإياب منه فقد يستخدم سيارة أو دراجة نارية أو هوائية كما قد يسير على قدميه لذهاب إلى العمل.

أما الشرط الثاني المتمثل في عدم التوقف أو الانحراف إذ لا يكفي لاعتبار الإصابة ناشئة عن حادث من حوادث العمل أن تحصل أثناء إجتياز العامل للطريق الاعتيادي الموصل بين مكان العمل و منزله، بل يجب فضلا عن ذلك ألا يكون العامل قد توقف أو إنحرف عن هذا الطريق بسبب يتعلق بمصلحته الشخصية أو لسبب مستقل عن العمل.

---

[1]– فرشان فتيحة، المرجع السابق، صفحة 97.

في حين أن الإنحراف عن الطريق يقصد به سلوك طريق غير الطريق الطبيعي إلى مكان العمل أو العودة منه إلى المنزل، و لو كان هذا الطريق يؤدي إلى العمل[1] فالمشرع وضع إستثناءا على هذه القاعدة، فإذا كان التوقف أو الإنحراف وقع بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض و لأسباب قاهرة فإن الحادث في هذه الحالات يعتبر حادث سير و لكن بشرط أن يطرأ الحادث بين حدود مكان العمل و حدود مكان إقامة العامل، حيث يقع هذا الطريق دائما بين نقطتين أحدهما مكان العمل و الأخرى مكان الإقامة، ولقد اعتبرت المادة 2/12 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19 في حكم مكان العمل أو محل الإقامة إذا أصيب العامل و هو متواجد به المكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام أو لأغراض عائلية، كأن يكون للعامل محل إقامة خاص بوالديه و يقوم بزيارتهم بصفة إعتيادية و منتظمة للإطمئنان عليهم، و أما الشرط الثاني فهو معيار و يقصد بذلك أن يقع الحادث خلال الفترة الزمنية المناسبة للذهاب إلى العمل و العودة منه.

يمكن القول في تحديد مفهوم حادث العمل في التشريع الجزائري أن المشرع حاول التوسع قدر المستطاع في مجال حوادث العمل إبتداءا من القاعدة العامة التي نص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19 التي تعتبر كحادث عمل الحادث الذي يقع في ظل علاقة التبعية الناتجة عن علاقة العمل في مكان و في أوقات العمل الفعلية أي أثناء تأدية العمل أو بمناسبته، وفي حين أن المادة 7 [2] من نفس القانون أوردت إستثناءا للقاعدة العامة، حيث إعتبر المشرع الجزائري بعض الحوادث كحوادث عمل رغم وقوعها خارج مقر العمل و ذهب إلى أبعد من ذلك معتبرا بعض الحوادث كحوادث عمل حتى

[1]- زناتي نورة، المرجع السابق، صفحة 24.

[2]-تنص المادة 7 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بأمر رقم 96-19 على ما يلي:" يعتبر أيضا كحادث عمل، الحادث الذي يطرأ أثناء.

-القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

-ممارسة أو بمناسبة ممارسة إنتداب سياسى إنتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.

-مزاولة دراسة بإنتظام خارج ساعات العمل."

ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له إجتماعيا أي لم تكن له أي علاقة عمل أثناء الحادث[1].

إن الضرر الذي يتعرض له العامل بسبب حادث العمل قد تختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى إذ يمكن أن يكون العجز مؤقتا أو كليا و قد يؤدي إلى للوفاة .

أ –**العجز المؤقت** : هو العجز الذي يضعف إنتاج العامل و ينقص من قدرته المهنية دون أن يصل إلى انعدام القدرة، مع إمكانية إستعادة قدرته على ممارسة النشاط المهني بنسبة 100% بعد الخضوع للعلاج الطبي أو إعادة التأهيل.

ب – **العجز الدائم** : هو العجز الذي من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين الضحية وبين مزاولة أي نشاط مهني سواء في منصب عمله أو في أي نشاط آخر و بالتالي فهو العجز الذي يبقى بعد إلتئام الجروح، و يقصد دائما بنسبة النقص في القدرة المهنية الناشئ عن الحادث بالقياس مع التي كانت للمتضرر عند وقوع الحادث[2].

و بالنسبة لتقدير نسبة العجز فقد وضعت ضوابط و شروط يجب مراعاتها لتقدير العجز و هي ما يصيب العضو أو الجزء المريض من جسم الإنسان و ما لحق من عجز بسبب الحادث أو المرض و تأثير ذلك على قدرة المصاب على العمل و من ثم على مرتبه و لو كان سليما، و نوع العمل الذي كان يزاوله المؤمّن له .

تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم.

و بالرجوع إلى المادة التي نصت على أن نسبة العجز تحدد وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم، إلا أنه و بعد مرور 34 سنة من صدور رقم القانون 83-13 الذي يهدف إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، لم يصدر هذا الجدول. حيث لا يزال يعتمد في تحديد نسبة العجز على الجدول المحدد طبقا للقرار المؤرخ في

---

[1]–سماتي طيب، المرجع السابق، صفحة 42.

[2]–زناتي نورة، المرجع السابق، صفحة 50.

11 أفريل 1967[1] يحدد بموجبه المعادلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم و المتعلق بحوادث العمل، و الذي تناول النسب المئوية للعجز المبينة في الجدول المعدل الوحيد أو المعدل الأدنى أو المعدل الأقصى و الذي يتعين على الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي عدم تجاوزه، و عند الإقتضاء على الطبيب الخبير المعين تحديد المعدل الوحيد بصفة مطلقة.

فمن الناحية القانونية لا يمكن الإستناد على هذا الجدول بما أن الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 يونيو 1966 المعدل و المتمم المتضمن التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية الذي على أساسه تم إصدار القرار، لم يعد ساري المفعول بمجرد إصدار القانون رقم 83-13 الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ أول يناير 1984 الذي جاء في نص المادة 82 منه: " يبطل العمل بتنظيم حوادث العمل و الأمراض المهنية الجاري بها العمل في تاريخ دخول أحكام هذا القانون حيز التطبيق "، و المبدأ أنه في مجال تطبيق القانون من حيث الزمان لا يجوز تطبيق القانون الجديد على حادث عمل وقع في ظل القانون القديم .

و لقد نصت الفقرة 3 من المادة 42 من القانون رقم 83-13 أنه يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة إجتماعية و مراعاة عجز المصاب و قدراته و تأهيله المهني و حالته العائلية و الإجتماعية، و تمنح النسبة الإجتماعية المتراوحة ما بين واحد في المائة 1 % و عشرة بالمائة 10% للمؤمنين لهم إجتماعيا الذين تساوي نسبة عجزهم أو تفوق10% حيث أن هذه النسبة الاجتماعية لا تمنح في حالة ما إذا احتفظ العامل المصاب بأجره كاملا.

1)-الأداءات عن العجز المؤقت:

يستفيد العامل المصاب نتيجة حادث عمل نتج له من جراء ذلك عجز مؤقت من أداءات أقرها له القانون ولا يستفيد ذوو الحقوق منها، حيث تلتزم هيئة الضمان

---

[1]-القرار المؤرخ في 1 محرم 1387 الموافق ل 11 أفريل 1967 يحدد بموجبه جدول المعدلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم المتعلق بحوادث العمل، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 38 لسنة 1967 .

الاجتماعي بتقديمها والتي تكون من نفس طبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية الثلاثة و المتمثلة في:

-**الأداءات العينية:** المقصود بالأداءت العينية الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المتضرر، و الهدف منها هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل تعرضه لحادث العمل أو تقديم البديل بإمداده بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها حتى يتمكن من عودته إلى حياته المهنية، كما تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل إنقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد للمدة طبقا للمادة 29 من القانون رقم 83-13، و يؤخذ بالتعويض العيني لإعادة المصاب لمنصب عمله وذلك بتقديم العلاجات أو تقديم الرعاية الطبية و إما التكفل بمصاريف التأهيل الحركي أو إعادة التأهيل المهني .

-**التعويضات اليومية** : يستفيد العامل المصاب بعجز مؤقت إثر حادث عمل من أداءات نقدية أي من تعويضات يومية نقدية تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي أثناء فترة التوقف عن العمل بما أنه لا يفقد حقه في الأجر، غير أن هذه التعويضات اليومية لا يستفيد منها المصاب إلا إذا أثبت ممارسته لنشاط مهني يخوله الحق في الأجر عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني، وتبقى مدة سريان الاستفادة من التعويضات اليومية إلى غاية تاريخ تحديد أجل للشفاء أو الجبر أو الوفاة.

إن تقدير التعويض اليومي يتم على أساس أجر المنصب الذي يتقضاه العامل المصاب و لا يمكن أن يقل عن واحد عن ثلاثين 30/1 من المبلغ الأجر الشهري الذي يقتطع منه إشتراكات الضمان الإجتماعي و الضريبة، و في حالة إنتكاس أو أي تفاقم ينجر عنه عجز جديد مؤقت يكون الأجر المعتمد في حساب التعويض اليومي هو الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ هذا الإنقطاع، كما نصت المادة 8/7 من المرسوم رقم 84-28 [1]على أنه في حالة ما إذا كان العامل المصاب الذي

[1]- المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 9 جمادي الأولى 1404 الموافق ل 11 فيفري 1984، يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث و الرابع و الثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 ماي 1983 و المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، صادر بالجريدة الرسمية العدد 7 لسنة 1984.

إستفاد من العجز المؤقت كاملا و تم تحديد تاريخ الجبر و إستفاد من التعويض عن العجز مبلغ الريع الدائم و يأخذه شهريا، و حدث له إنتكاس و تفاقمت حالة إصابته ، فإن إجراء التعويضات اليومية يحل محل إجراء الريع إذا كانت هذه التعويضات أكثر نفعا له.

2)-الأداءات عن العجز الدائم:

عند إنتهاء مدة العجز المؤقت المحددة من قبل الطبيب المعالج و بعد موافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الإجتماعي، تنتهي معه مرحلة الإستفادة من التعويضات اليومية لتتم الإستفادة من مبلغ مالي يسمى ريع، فإذا تم تحديد الجبر من طرف الطبيب المعالج و الذي يجب أن يوافق عليه الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الاجتماعي، فإن مدة العجز المؤقت تنتهي حتما لينتقل المصاب إلى مرحلة جديدة و هي مرحلة الإستفادة من العجز الدائم، بحيث يحصل على نسبة عجز بما يطلق عليه اسم مبلغ ريع شهري، و حتى يتسنى للمصاب الإستفادة من الأداءات التي ينص عليها القانون في مجال العجز الدائم لا بد إذن من تحديد تاريخ الجبر نظرا لأهميته وكذا تحديد ريع العجز الدائم.

-**تاريخ الجبر**: و بناءا على المادة الثامنة من المرسوم رقم 84-28 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث و الرابع و الثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، فإنه يبدأ تاريخ إلتئام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا، و لم تبق حالة المريض تحتمل تغييرا محسوسا إلا إذا وقع إنتكاس أو إعادة فحص، فطبقا لهذه المادة فإن بداية حساب تاريخ الجبر يبدأ من تاريخ إكتساب حالة المصاب طابعا دائما و مستقرا إلا إذا كانت حالته الصحية مستمرة في التطور فلا يمكن أن يقتضي بالإنجبار، و يحدد تاريخ الجبر تبعا لمقاييس طبية لا غير[1].

إن الريع يحسب على أساس أجر العامل المصاب خلال السنة التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث، فتحتسب خلال مهلة سنة كاملة و ليس العبرة أن يشتغل العامل لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين.

[1]-سماتي طيب، المرجع السابق، صفحة 83.

-**تحديد ريع العجز:** نص القانون على أنه في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال الإثني عشر يوما التي سبقت إنقطاعه عن العمل ، فإنه تحدد الكيفيات التي يتم وقفها تحديد الأجرة التي تعتمد كأساس لحساب الريع عن طريق التنظيم وهذا ما نصت عليه المادة 40 من القانون رقم 83-13 ، هذا التنظيم تضمنه المرسوم رقم 84-28 الذي وضحت المادة 13 منه كيفية إحتساب هذا الريع و هو على النحو التالي:

-أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهرا واحدا على الأقل.

-أجر منصب عمل مطابق الفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.

أما إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد إنتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة 12 شهرا الواجب إعتمادها في حساب الريع هي المدة التي تسبق التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون الأنفع للمصاب:

-تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الإنتكاس أو التفاقم.

-تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني.

-تاريخ إلتئام الجروح.

و يحسب الريع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون فالقاعدة في حساب مبلغ الريع هو الأجر المرجعي مضروبا في نسبة العجز، وإذا كان العجز الدائم الذي أصاب العامل يضطره إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية، فهنا يضاعف مبلغ ريع الإيراد بنسبة 40 % ولا يمكن لهذه المضاعفة أن تكون أقل من المبلغ المحدد عن طريق التنظيم، حيث تضمن هذا التنظيم المرسوم رقم 84-29 المؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي المعدل و المتمم.

إن المبلغ السنوي للزيادة على الغير المدفوعة لأصحاب الريع عن حوادث العمل يحدد ب 12000 دج و يرفع مبلغ هذه الزيادة بنسبة 10 %، و كقاعدة عامة لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز أقل من 10 % غير أنه يجوز للمصاب المطالبة بما

يسمى رأسمال تمثيلي، وتسوى المستحقات من الريع إعتبارا من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة، حيث يحدد القانون تاريخ استفادة ضحية حادث العمل من التعويض[1].

إن تحديد الرأسمال الذي يتمثل فيه الريع يحسب على أساس العناصر التالية:

-الأجر الوطني المضمون المعمول به عند تاريخ تحديد الرأسمال كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب بنسبة العجز المحددة.

-السن التي بلغها المصاب عند تاريخ إلتئام الجرح.

-معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقاييس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي.

لقد تضمن القرار المؤرخ في 13 فيفري 1984 الجدول الذي يتخذ أساسا لحساب الرأسمال النموذجي لريع حادث العمل أو المرض المهني، و الملاحظ كلما كان سن المصاب أقل كان المعدل المطبق للريع أكبر إذ حدد العمر في هذا الجدول إبتداءا من 16سنة بمعدل 17,903 إلى غاية سن 70 سنة فأكثر بمعدل6,967.

فالقاعدة إذا في إحتساب الرأسمال تكون كالتالي:

-المبلغ السنوي للريع مضروب في معامل سن المصاب.

و لقد نصت المادة 17 من المرسوم رقم 84-28 يساوي 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

في حالة حصول حادث جديد أو تفاقم جرح يفضي إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10% يكون للمصاب الحق في الحصول على ريع بعد خصم الرأسمال.

تسوى المستحقات من الريع إعتبارا من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة وتسدد هذه المستحقات شهريا إلى مستحقها في سكناه و عند حلول أجل إستحقاقه.

بعد إعطاء لمحة عن حوادث العمل التي يمكن أن يتعرض لها العامل سوف ننتقل إلى الخطر الثاني الذي يمكن أن يتعرض له و المتمثل في المرض المهني.

---

[1]-زناتي نورة، المرجع السابق، صفحة 68.

2-المرض المهني:

إن مصطلح الأمراض المهنية لصيق ويتبع دائما مصطلح حوادث العمل، ومن هنا يمكن القول أن أغلب القواعد المتعلقة بحوادث العمل تطبق أيضا على الأمراض المهنية . فلم يعرف المشرع الجزائري المرض المهني تعريفا دقيقا وإنما تم تحديد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وكذا قائمة الأعمال التي من شأنها أن تسبب هذه الأمراض والمدة المحتملة للتعرض للأخطار الناجمة عن هذه الأعمال، ويتم إعداد هذه القوائم بعد أخذ رأي لجنة مكلفة بالأمراض المهنية يحدد تشكيلها عن طريق التنظيم .

و لقد عرف المشرع الجزائري المرض المهني على أنه : تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص[1] .

حيث يمكن القول أن قائمة تحديد الأمراض المهنية جاءت على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال.

ففي حالة ما إذا أصيب العامل بمرض مهني ناتج عن العمل الذي يقوم به وكان المرض و العمل المسبب له واردين في الجدول المحدد سابقا، فإنه يحق للمصاب أن يستفيد من التعويضات كمرض مهني، وأما إذا كان المرض غير مذكور في الجدول ولم ينتج عن العمل الذي يزاوله العامل المصاب فإن هذا المرض لا يعتبر مرضا مهنيا وإنما يستفيد من التعويضات الخاصة بالمرض العادي، و سنحاول فيما يلي التمييز بين حادث العمل و المرض المهني.

-**أوجه التشابه بينهما** : كل من المرض المهني و حادث العمل يجمعهما عامل مشترك ألا وهو أن كل منهما ناتجين عن العمل وظروفه، كما يشتركان أيضا في حاجة المصاب إلى العلاج و المساعدة سواء أكان سبب الإصابة حادث عمل أو مرض مهني.

-**أوجه الإختلاف بينهما**: يختلفان من حيث المفهوم و شروط الإستفادة من التعويض وكذا إثبات كل واحد منهما

---

[1]- أنظر المادة 61 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19.

-من حيث المفهوم: يتميز المرض المهني بأنه يتكون ببطئ و يتطور تدريجيا و لا يظهر إلا بعد مدة ،عكس حادث العمل الذي يتصف بالمفاجئة[1] .

-من حيث شروط الإستفادة من التعويض: إن شروط الحصول على التعويضات تختلف بإختلاف كل إصابة، فإذا أصيب العامل بحادث عمل فإن له الحق في الحصول على تعويضات الضمان الإجتماعي أيا كان سبب الحادث ما دام قد ثبتت صلته، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني فلا يحق له الإستفادة من الأداءات المقدمة من الضمان الإجتماعي إلا إذا كان هذا المرض منصوصا عليه في لائحة الأمراض المهنية المحددة في القرار الوزاري المشترك، فلا يكفي أن يصاب العامل أثناء قيامه بعمل من الأعمال التي من شأنها أن تؤدي إلى ذلك المرض وفقا للجدول المحدد لإضفاء صفة المرض المهني حتى وإن كان المرض مذكورا و لكن العمل الذي يزاوله العامل ليس من الأعمال التي تعرضه لذلك، فإن المرض لا يعتبر مرضا مهنيا و لا يغطيه الضمان مهما كانت صلته بالعمل و هذا غير معقول[2].

-من حيث الإثبات أو التصريح: يظهر الإختلاف واضحا أيضا في إجراءات التصريح بكل من حادث عمل و المرض المهني، فالمستخدم لا يتدخل في التصريح بالمرض المهني الذي يصيب العامل بل يقع على عاتق العامل المصاب[3] القيام بعملية التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي ويكون ذلك في مدة أدناها 15 يوما و أقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الأولى للمرض، هذه المعاينة تعتبر تاريخا لوقوع الحادث، ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل.

1)-تعريف المرض المهني:

لقد إكتفى المشرع الجزائري عند تعريفه للمرض المهني بتحديد أعراض تظهر في المصاب، حيث جاء في الفصل الرابع من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل

---

[1]-أنظر المادة 71 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19.

[2]-زناتي نورة، المرجع السابق، صفحة 44.

[3]- أنظر المادة 71 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المعدل و المتمم بأمر رقم 96-19.

والأمراض المهنية في المادة 63 منه بالنص على أن: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص."

و لقد أعتمد المشرع على نظام الجداول لتحديد الأمراض المهنية التي يتم التعويض عنها فليست كل الأمراض التي يصاب بها العامل محل التعويض، كما أسند مهمة وضع الجداول إلى التنظيم حيث تنص المادة 64 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أن": تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم."

و على الرغم من تبني المشرع نظام مراجعة و تتميم الأمراض المهنية بمنح لجان متخصصة لإمكانية تكملة الجدول المنشور بالقرار الوزاري المشترك بتاريخ 5 ماي 1996 بموجب قرارات تصدر بناءا على اقتراح الوزارة المختصة، فإنه يعاب عليه المدة الزمنية لإستصدار القرارات التي قد تتضمن أمراضا جديدة، الأمر الذي يصعب على المصاب إثبات ذلك المرض وما يترتب على ذلك من حرمان عدد من المؤمن لهم من الحماية الاجتماعية[1].

2)-الشروط المهنية للمرض:

يتطلب طابع الخصوصية الذي تكتسيه الأمراض المهنية توافر عدد من الشروط التي تثبت مهنيتها، لأنها ترتبط وجودا أو عدما بمزاولة المؤمن له لعمله، لذا لكي يستحق العامل التعويض يجب أن تتوفر الشروط التالية :

أ- أن يكون المرض و العمل المسبب له واردا بالجدول:

و مقتضى هذا الشرط حتى تتحقق الحماية الاجتماعية للمصاب بالمرض المهني أن يكون هذا الأخير من الأمراض المهنية الواردة بجدول تحديدها و المهنة المسببة لذلك المرض، ويتحقق هذا الشرط في ظل تبني التشريع الاجتماعي نظام الجداول لتحديد

[1] -فرشان فتيحة،المرجع السابق،صفحة 64.

الأمراض المهنية، وكذلك الحال نفسه في المادة 64 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

و على الرغم من الرغبة التي أظهرها المشرع بخصوص تحقق هذا الشرط في إغلاق الباب أمام الشك و المنازعة في إثبات العلاقة بين المرض المهني الذي أصيب به العامل و المهنة التي يزاولها، فإنه لم يوجد أساس قانوني لحماية المصاب لمواجهة الأمراض التي لم تكن مدرجة في جداول وثبت أصلها المهني إلا بعد إصدار قرار وزاري بذلك.

ب-إرتباط المرض بالمهنة التي يزاولها المؤمن له:

يقصد بهذا الشرط ضرورة توافر علاقة سببية بين المرض الذي أصيب به المؤمن له و المهنة التي يزاولها، ويمكن إثبات تلك العلاقة بتوافر القرينة القانونية وفق نظام الجداول لتحديد الأمراض المهنية بالأعمال المسببة لها.

إذ إشترط المشرع في المادة 52 من القانون رقم 83-11[1] لكي يتحصل العامل على تعويضات خلال الستة أشهر الأولى إلا إذا عمل 15 يوما أو 100 ساعة على الأقل خلال الفصل الثلاثي الذي سبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها، أو 60 يوما أو 400 ساعة خلال 12 شهرا السابقة لتاريخ تقديم العلاج.

3)-أداءات التأمين عن المرض:

يهدف التأمين على المرض إلى تغطية المصاريف التي يتكبدها العامل بسبب مرضه حتى يسترجع صحته و هي تشمل نوعين من الأداءات و هي كالتالي:

-**الأداءات العينية:** نصت على هذه الإداءات المادة 6 من القانون رقم 83-11 وتتمثل في تغطية المصاريف العلاجية، الجراحية، الصيدلية و كذا علاج الأسنان و إستخلافها

---

[1]-قانون رقم 83-11 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 ماي 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983.

الإصطناعي، الإقامة بالمستشفى، الفحوصات الطبية، النظارات، و كذا إعادة التدريب الوظيفي و المعلاجات بالمياه المعدنية المتخصصة، النقل بسيارة الإسعاف ...إلخ

-**الأداءات النقدية:** للعامل الذي توقف عن أداء وظيفته بسبب عجز مرضي الحق في تعويضات يومية عما فاته من كسب، و تتعلق قيمة التعويض بمدى خطورة المرض الذي يعاني من المؤمن له، فإذا كان المرض خطيرا بحيث يتطلب إبقاء العامل في المستشفي فإنه سيحصل على تعويض قدره 100 % من أجره الصافي، و إلا فسيحصل على تعويض قدره 50 % من راتبه و ذلك خلال الأسبوعين أي 15 يوما الأولين التاليين لمرضه، أما بعد هذا الأجل فسيتقاضى تعويضا قدره 100% من أجر منصبه اليومي الصافي.

إذ يتمتع العامل بهذه التعويضات لمدة 3 سنوات إبتداءا من تاريخ التوقف عن العمل و ويتجدد حساب هذه المدة بعد إستئناف العمل لمدة لا تقل عن سنة و ذلك شرط أن يثبت طبيا عجز العامل عن أداء وظائفه و أن يكون مصابا بمرض طويل المدة، و خلال هذه المدة و إبتداءا من الشهر السادس يخضع العامل بصفة دورية إلى فحوصات طبية من طرف طبيب معتمد لهذا الغرض بالتعاون مع الطبيب المعالج حتى يتأكد من ضرورة التوقف عن العمل و نوعية العلاج الذي ينبغي أن يخضع له المستفيد،و هذا ما نصت عليه المادة 14 من القانون رقم 83-11[1].

الفرع الثاني: التعويض عن الأخطار المتوقعة.

كما قلنا سابقا فإن العامل الذي يتعرض للخطر سواء أكان حادث عمل أو مرض مهني فإنه يتحصل على تعويض من جراء ما أصابه، و أكثر من ذلك ألزم المشرع المستخدم تعويض العامل على الأضرار أو المخاطر في مناصب معينة يتم تحديد درجة خطورة فيها على العامل، و لدراسة كل هذه الجوانب سنقسم هذا الفرع إلى قسمين في القسم الأول سوف نحدد طريقة التعويض، و في القسم الثاني سنتطرق للهيئة المختصة بتحديد هذا التعويض.

1-تحديد التعويض.

[1]-بطاش زهير، المرجع السابق، صفحة 180.

كون أن تصنيف العمل يعتمد على الأخذ بعين الإعتبار مجمل العناصر والعوامل و المتطلبات و الخصائص التي يمتاز بها منصب العمل، لاسيما فيما يتعلق بالجهد المطلوب للقيام بذلك العمل أو الضغوط المادية و النفسية التي يفرضها هذا المنصب أو هذا العمل ، و مع هذا فإن قدرة الأجهزة المكلفة بدراسة و تصنيف مناصب العمل كثيرا ما تعجز عن الإحاطة بكل العوامل و العناصر المادية و النفسية و المهنية، حيث يأتي التصنيف ناقصا و غير شامل لكل العناصر، إذ تبين عند التطبيق في الميدان أن بعض الأعمال أو مناصب العمل تظهر فيها بعض المشاق أو الأضرار أو المخاطر الناتجة عن ظروف العمل الخاصة التي لم تؤخذ بعين الإعتبار عند التصنيف، مما يحتم بالضرورة التكفل بحماية العامل من هذه الظروف و المخاطر إما بتحسين ظروف وشروط العمل أو بالتعويض عن الأضرار الناتجة عنها [1].

و إنطلاقا من هذه القاعدة تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض عن الأضرار و المخاطر غير المأخوذة بعين الإعتبار عند تصنيف مناصب العمل، و تطبيقا لهذه القاعدة نجد أن القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل قد نص على ذلك في المادة 142 منه و ذلك من خلال تحديد مكونات أجر المنصب إذ إعتبر أن من مكونات أجر المنصب التعويض عن الضرر و قد نص عليه كما يلي" ... تعويض الضرر إذ إقتضى الأمر، كما ورد تحديده في المادتين 152 و 154 أدناه." إذ وقد أحال تحديد الحالات التي يستحق العامل فيها هذا التعويض للمادة 152 منه كمايلي: " يؤدي التعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام و ظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قذرة أو عناصر غير صحية و/أو على خطر، مما لم يجر حسبانه في تحديد و تصنيف منصب العمل المعني، أو يتجاوز بصفة إستثنائية الحد الأدنى الذي كان في الحسبان عند تحديد منصب العمل ذاته و تصنيفه."

إذن أقر المشرع بأن التعويض عن الضرر يستحقه العامل في حالة ما إذ اشتمل منصب العمل مهام و ظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قذارة أو عناصر غير

---

[1]-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية،المرجع السابق، صفحة 235.

صحية و/أو على خطر، مما لم يجر حسبانه في تحديد و تصنيف منصب العمل المعني، أو يتجاوز بصفة إستثنائية الحد الأدنى الذي كان في الحسبان عند تحديد منصب العمل ذاته و تصنيفه، و بالنسبة لتحديد مقدار التعويض فقد أحالت المادة 154 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل إلى التنظيم إذ تنص "تحدد كيفيات الحساب أو مبلغ التعويض عن الضرر و العمل التابع بموجب مرسوم"

فلهذا صدر المرسوم رقم 81-58 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره [1]، إذ حدد في المادة الأولى من هذا المرسوم الحالات التي يستحق العامل هذا التعويض كما يلي: "يحصل على تعويض الضرر، العامل المعين في منصب عمل تنطوي مهامه على مشاق أو قذارة أو عناصر غير صحية أو على خطر، لم يؤخذ بعين الإعتبار لدى التصنيف، أو التي تتجاوز بصفة إستثنائية الحد الذي كان في الحساب عند ترقيم منصب العمل ذاته."

و هي نفس الحالات التي نصت عليها المادة 146 من قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، و أما في المادة 2 من المرسوم فقد أعطى المشرع صلاحية إعداد قائمة مناصب العمل التي تخول التعويض إلى المؤسسة المستخدمة و ذلك بعد إستشارة اللجنة الصحية و الأمن أو المندوب المختص في هذا الشأن [2]، و أما في المادة 3 فقد

---

[1]- مرسوم رقم 84-58 مؤرخ في 22 جمادي الأول 1401 الموافق ل 28 مارس 1981 يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر و مقداره،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 13 بتاريخ 31 مارس 1981.

[2]- تنص المادة 2 من المرسوم رقم 81-58 على ما يلي :" تعد قائمة مناصب العمل التي تخول حق التعويض عن الضرر،المؤسسة المستخدمة بعد إستشارة اللجنة الصحية و الأمن أو المندوب المختص في هذا الشأن.

و تجدد دوريا على الشكل نفسه.

و في حالة المنازعة، تقوم بالتحكيم المصالح المكلفة بمفتشية العمل.

و توضح كيفيات تطبيق هذه المادة، بقرار يصدره الوزير المكلف بالعمل."

أعطى المشرع حق تحديد قائمة الأضرار التي تستحق هذا التعويض إلى الوزير المكلف بالعمل و الوزير المكلف بالصحة و ذلك من خلال قرار وزاري مشترك [1].

في حين حددت المادة 4 من هذا المرسوم قيمة التعويض إذ تحدد النسب الإجمالية أو الجزائية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي، على أن يتم تحديد هذه القائمة و هذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية و الصحة و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة، و وضعت المادة القاعدة التي يتم من خلالها حساب هذا التعويض كما يلي :

التعويض الضرر =الأجر الوطني الأدنى المضمون عن الساعةXعدد ساعات العمل مقسوم على 5 [2].

و هذا التعويض الذي يتحصل عليه العامل يمكن أن يخفض أو يلغى و هذا عندما تنقص أو تزيد الأضرار التي منح عنها [3]، فبالرغم من أن المشرع ألزم المستخدم تقديم التعويض عن الأضرار التي يمكن أن تلحق بالعامل بسبب منصب عمله، إلا أن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل و القضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض، هذا العمل الذي من شأنه أن يخفض أو يلغي هذا التعويض إذا لم يعد هناك ما يستدعي الإبقاء عليه [4].

---

[1]– المادة 3 من المرسوم رقم 81–58 تنص على مايلي :" تحدد قائمة الأضرار، بقرار وزراري مشترك بين وزير المكلف بالعمل و الوزير الكلف بالصحة.

و تحدد معاملات التوازن المختصة للأضرار، بقرار من الوزير المكلف بالعمل.

تعدل قائمة الضرار و معاملات التوازن المخصصة لها عند الحاجة،على الشكل نفسه،وتبع لتطور ظروف العمل."

[2]–تنص المادة 4 من المرسوم رقم 81–58 على ما يلي :"يكون مبلغ التعويض عن الضرر حاصل ضرب خمس الأجر الأدنى الوطني المضمون عن الساعة في المعامل المنصوص عليه في المادة 3 أعلاه، و في عدد ساعات العمل الفعلي المتممة في الظروف الضارة، أي:

تعويض الضرر =الأجر الوطني الأدنى المضمون عن الساعةXعدد ساعات العمل مقسوم على 5."

[3]– أنظر المادة 6 من نفس المرسوم رقم 81–58 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر و مقداره.

[4]– أنظر المادة 7 من المرسوم رقم 81–58 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر و مقداره.

و بعدها إنتقل المشرع إلى تحديد بعض التعويضات بسبب المتاعب أو العناصر غير الصحية أو القذارة أو الأشغال الخطيرة [1]، فالمشرع لم يكتف فقط بالتعويض عن الأضرار و كذلك التعويض عن المشقة، إذ يمكن تعريف التعويض عن المشقة على أنها منحة يستفاد منها في بعض المهن مثل البناء،و يهدف هذا النوع من العلاوات إلى تعويض صلابة العمل و خاصة فيما يتعلق بالعلاقة ما بين متطلبات ظروف العمل والقدرة البدنية للعامل.

كما ألزم المشرع المستخدم بالجمع بين التعويضين معا دون أن يكون له حق إختيار تعويض على الضرر واحد فقط [2]، و كذا في حالة وجود أكثر من خطرين فإن المستخدم يدفع في حدود 18 دج في اليوم[3]، هذا أهم ما يمكن التعرض إليه فيما يخص هذا المرسوم .

و أما بالنسبة للقانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل نجد أن المشرع لم يتعرض إلى التعويض عن الأضرار إلا في المادة 81 عندما نص على مكونات المرتب، عكس القانون رقم 78-12 الذي عالجه بشكل من التفصيل.

و لكن ما يلاحظ أن أغلبية الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة، أجمعت على أنه يدفع للعامل تعويضا عن الضرر عندما يمثل منصب العمل الذي يشغله على مهام و ظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قذرة أو عناصر غير صحية و متميزة بالخطورة، يمكن لهذا التعويض أن يعدل أو يلغى بناءا على تخفيض أو زوال الضرر.

[1]-لمزيد من التفاصيل أنظر : المواد من 8 إلى 14 من المرسوم رقم 81-58 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر و مقداره.

[2]-أنظر المادة 15 من المرسوم رقم 81-58 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر و مقداره.

[3]- أنظر المادة 16 من المرسوم 81-58 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر و مقداره.

إلا أنه يبدو أن الإتفاقيات الجماعية نسخت تعريف التعويض عن الضرر من الأحكام القانونية الملغاة بالقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فهذا الأخير قد ألغى القانون رقم 78-12 و كل النصوص المنبثقة عنه كما رأينا ذلك سابقا، فهذا يعني أن المرسوم رقم 81-58 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر و مقداره قد ألغي كذلك، و لكن بعض الإتفاقيات الجماعية تحرر قائمة مناصب العمل التي تعطى الحق في التعويض عن الضرر و كذا المبالغ المناسبة للضرر للهيئة المستخدمة بعد إستشارة لجنة الأمن و الوقاية، و يترجم ذلك في إتفاق جماعي، و البعض الآخر منها أخضع تحرير مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر و كذا قيمته للإتفاق الجماعي بعد أن تصدر لجنة النظافة و الأمن تعليماتها في هذا الشأن و بعد أن تبدي لجنة المشاركة رأيها.

و خلافا للعديد من الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة تضمنت بعض الإتفاقيات الجماعية قائمة مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر و كذا قيمته، إلا أنه ليس كل الإتفاقيات الجماعية للعمل في مجال تحديد قائمة مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر و كذا تحديد قيمته تأخذ بعين الإعتبار رأي لجنة الوقاية الصحية و الأمن، رغم أن أهم صلاحياتها هو إقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، فهذا يعنى أن هناك مناصب عمل تتضمن مخاطر إلا أن العمال في تلك المناصب لا يحصلون على التعويض[1]، كما أن هذه اللجنة تشرك أيضا في كل مبادرة تتضمن لاسيما طرق و أساليب العمل الأكثر أمنا و إختيار و تكييف العتاد و الأجهزة و مجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة و كذا تهيئة مناصب العمل، و هذا ما سنتناوله بشكل من التفصيل في الجزء الثاني من هذا الفرع.

2-اللجنة المختصة في تقييم الأضرار و التعويض.

كما قلنا فإن الوقاية الأمنية تشمل حماية العامل و وقايته من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل مثل الأدخنة و الأبخرة و الغازات الخطيرة أو

---

[1]-بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 192.

السامة و الضجيج و الحرائق و الإنفجارات، و غيرها من الأخطار المتنوعة الأخرى وهذه الوقاية تتم عن طريق إتخاذ كافة الإجراءات و الإحتياطات الضرورية و اللازمة لمكافحة و تفادي هذه المخاطر، و منها أيضا فصل الخطر عن العمال و هذا بواسطة وضع حواجز ذات فعالية عالية و ضمان الإخلاء السريع عند الخطر، و توفير اللوازم الضرورية للعمل من ألبسة خاصة و تجهيزات و معدات فردية ذات فعالية عالية ومراعات قواعد و إحتياطات الأمن عند إختيار أو إقتناء الطرق و الوسائل التكنولوجية الحديثة وضمان إنتظام الرقابة الدورية للتجهيزات و الآلات المستعملة في العمل و صيانتها بإستمرار من أجل ضمان حسن سيرها، و بالتالي ضمان الأمن وسط العمال [1].

فلهذا تعتبر مسألة الحماية و الأمن و الوقاية من أخطار و حوادث العمل والأمراض المهنية، من أهم المسائل و القضايا التي أولتها التشريعات العمالية الحديثة أهمية كبيرة منذ مدة طويلة، حيث خصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل و قوانين الضمان الإجتماعي و الصحة و غيرها من التشريعات الإجتماعية الأخرى، و هي كلها تضع عبئ إلتزاماتها على صاحب العمل وبالتالي تجعل منها إحدى أهم محاور الحقوق الإجتماعية و الأمنية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقات العمل، إلى جانب بعض الإلتزامات التي تتكفل بها بعض الأجهزة و الهياكل الخارجية عن المؤسسات المستخدمة مثل هياكل المساعدة و الرقابة [2].

لقد إهتم المشرع الجزائري على غرار باقي المشرعين بموضوع الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل و كرس هذا الإهتمام في شكل مبدأ دستوري عمل على تطبيقه من خلال مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية، و هذا تطبيقا للإتفاقيات العربية والدولية المصادق عليها في هذا المجال و خاصة التوصية العربية رقم1 لعام 1970، إذ بموجب هذه التوصية دعت منظمة العمل العربية إلى تشكيل لجان السلامة و الصحة

---

[1]–أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، صفحة 150.

[2]–أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، نفس المرجع، صفحة 134.

المهنية في المنشآت و نادت أيضا بضرورة الإهتمام بإنشاء أجهزة السلامة و الصحة في الإتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 في المادة 7 منها، إذ خصص المشرع الجزائري لهذا الموضوع الباب الثالث من الأمر رقم 75-31[1] المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص في المواد من 241 إلى 302، حيث تنص المادة 246 على أنه " يجب تهيئة المحالات و الأماكن المخصصة للعمل، بشكل يضمن فيه أمن العمال و العمال المتدربين.

إن الآلات و الأجهزة و الأدوات يجب تركيبها و مسكها في أفضل الأوضاع الخاصة بالأمن."

كما نظمه في المواد من 13 إلى 15 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و بعدها قانون التأمينات الإجتماعية رقم 83-11[2] و القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية رقم 83-13 [3]، ثم أكد على هذه الحماية بتدعيمها بمجموعة من التدابير الأمنية و الوقائية و حماية الصحة في محيط العمل من خلال القانون رقم 88-07[4] المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، الذي ألزم المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية و الصحة و الأمن و ذلك مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.

كما كرست الإصلاحات هذه السياسة إذ إعتبرت الفقرة الخامسة من المادة 5 من القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل أن الوقاية الصحية و الأمن من الحقوق الأساسية

---

[1]-الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الجريدة الرسمية العدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975.

[2]- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 ماي 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983.

[3]- القانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1983، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 6 يوليو 1996،الجريدة الرسمية العدد 42 لسنة 1996.

[4]-قانون رقم 88-04 المؤرخ في 8 جمادي الثانية 1408 الموافق ل 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 27 جانفي 1988.

للعمال، و نصت الفقرة الثانية من المادة السادسة منه أنه يحق للعمال في إطار علاقة العمل إحترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم، ثم أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 91-05 [1] المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن، و قد خصص المواد من 25 إلى 66 للتدابير المتعلقة بهذا المجال وبعده المرسوم التنفيذي رقم 93-120 [2] المتعلق بتنظيم طب العمل بالإضافة إلى مجموعة من النصوص التنظيمية.

و أوجب المشرع الجزائري على المستخدم الإهتمام بهذا الجانب في النظام الداخلي للمؤسسة في المادة 77 من القانون رقم 90-11 في إطار ما يسمى بتسيير الموارد البشرية للمؤسسة الذي يقوم على مبدأ تثمين عنصر العمل و ذلك تجسيدا للطابع التعاقدي لعلاقة العمل، كما حرص على تكوين العمال في هذا الميدان بهدف تكريس ثقافة الأمن لديهم، و قد إعتبره حقا من حقوق العمال و كذلك واجبا عليهم و نظمه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-427 [3] المتضمن شروط تعليم العمال و إعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية تطبيقا للمادة 22 من القانون رقم88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

و لكن هذه النصوص التشريعية و التنظيمية و المهنية لا معنى لها إذا لم يتم إحترامها من قبل أرباب العمل و العمال أنفسهم، لهذا أوجد المشرع هيئات رقابية داخلية متواجدة داخل المؤسسة تشمل لجان الوقاية الصحية و الأمن، كما تشمل مصالح مختصة تتمثل في مصلحة طب العمل و مصلحة الوقاية الصحية و الأمن و كذا لجان المشاركة و ممثلي العمال الذين لهم دور كبير في هذا المجال، و كذا هيئات خارجية عن المؤسسة

---

[1]-المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 7 رجب 1411 الموافق ل 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 23 جانفي 1991.

[2]-المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 27 ذو القعدة 1413 الموافق ل 15 ماي 1993 ،المتعلق بتنظيم طب العمل، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 35 المؤرخة في 19 ماي 1993.

[3]-المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ 4 شوال 1423 في الموافق ل 7 ديسمبر 2002، المتضمن شروط تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 82، المؤرخة في 8 ديسمبر 2002.

تتمثل على وجه الخصوص في جهاز مفتشية العمل، و هيئات الضمان الإجتماعي التي تتلخص مهمتها في التعويض عن الأخطار المهنية التي قد تصيب العامل وفق إجراءات و مكانيزمات حددها قانون الضمان الإجتماعي، بالإضافة إلى الهيئات الوطنية الناشطة في هذا المجال كالمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، و من بين هذه الهيئات الرقابية لجنة الوقاية الصحية والأمن المتواجدة على مستوى المؤسسة و المكونة من المعنيين أنفسهم [1]، و هذا ما سنحاول شرحه.

أ-هيئات الرقابة الداخلية:

1-المؤسسة المستخدمة في حد ذاتها: و التي يقع عليها العبء و الإلتزام الأكبر في إتخاذ كافة الإجراءات و التدابير الوقائية و الإحتياطية الواردة في النصوص المعمول بها سواء أكانت قانونية أو تنظيمية، لكونها المخاطبة المباشرة بهذه القوانين و النظم، ولقد أوجب المشرع الجزائري على المستخدم الإهتمام بهذا الجانب في النظام الداخلي للمؤسسة و ذلك من خلال نص الفقرة الأولى للمادة 77 من القانون رقم90-11 المتعلق بعلاقات العمل و التي تنص " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن و الإنضباط."

و في إطار ما يسمى بتسيير الموارد البشرية للمؤسسة الذي يقوم على مبدأ تثمين عنصر العمل و تجسيدا للطابع التعاقدي لعلاقة العمل، حرص المشرع على تكوين العمال في هذا الميدان بهدف تكريس ثقافة الأمن لديهم و قد إعتبره حقا من حقوق العمال و كذلك واجبا عليهم، إذ نظمه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتضمن شروط تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية تطبيقا للمادة 22 من القانون رقم 88-07 [2].

[1]- سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مقال صادر في المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية، العدد 11 جانفي 2014، صفحة من 80-91.

[2]- سكيل رقية، نفس المرجع ، صفحة 81.

و من مسؤولية المؤسسة المستخدمة العمل على تحسين ظروف العمل و القضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض هذا العمل الذي من شأنه أن يخفض أو يلغي هذا التعويض إذا لم يعد هناك ما يستدعي الإبقاء عليه [1].

2-لجنة حفظ الصحة و الأمن: قام المشرع الجزائري سنة 1974 بإنشاء ما يعرف بلجان حفظ الصحة و الأمن بموجب المرسوم رقم 74-255 المتعلق بتحديد كيفيات تأسيس لجنة حفظ الصحة و الأمن و إختصاصتها و سيرها في المؤسسات ذات التسيير الإشتراكي، و في حالة غيابها يتولى مهامها المندوب المكلف بالوقاية الصحية و الأمن وأكد ذلك في الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ثم نص في المادة 23 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحة والأمن و طب العمل على وجوب إنشاء ما يسمى باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وفق شروط محددة، و في المادة 24 منه أنشأ لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن وأسماها باللجان المتساوية الأعضاء للنظافة و الأمن في المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية و هو بصدد تنظيم تكوينها.

و ربما يرجع هذا التنوع في المصطلحات المستعلمة بين النظافة و الوقاية الصحية إلى محاولة ترجمة المصطلح الفرنسي Hygiène ، و في الحقيقة أن مصطلح الوقاية الصحية أفضل من مصطلح النظافة لأن الوقاية الصحية أشمل من النظافة فالوقاية الصحية تشمل بالإضافة للنظافة التهوية، الراحة، الإنارة، التسخين و الحماية ضد الغبار و الضجيج، صرف المياه القذرة، تفادي إزدحام العمال في مقرات العمل و كل التدابير التي تحفظ صحة العمال داخل أماكن العمل [2].

و قد قضت المادة 24 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل بأن تحدد صلاحيات هذه اللجان و كذا تشكيلها و تنظيمها و تسييرها عن

---

[1]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 193.

[2]- سكيل رقية، المرجع السابق، صفحة 81.

طريق التنظيم، و بقي هذا النص مجمدا إلى غاية سنة 2005 حيث أصدر تطبيقا للمادة 23 المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن، و تطبيقا للمادة 24 أصدر المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن وتشكيلها و تنظيمها و سيرها.

و يمكن القول بأن هذه المراسيم التنفيذية جاءت لتغطي فراغا تشريعيا مدته 17 سنة، و تحل العديد من المشاكل العملية التي وقعت فيها المؤسسات في ظل الفراغ وإتخذت كل منها سبيلا لحلها، فمنها من طبقت النصوص الملغاة و منها ما لجأ إلى تدابير غير قانونية و منها ما بقيت تنتظر صدور هذه المراسيم من أجل إنشاء هذه اللجان، مع أنه كان يمكن ملء هذا الفراغ عن طريق إتفاق جماعي بين العمال و أرباب العمل أو من خلال الأنظمة الداخلية للمؤسسة في إطار تجسيد الطابع التعاقدي لعلاقة العمل [1].

و بالنسبة لنطاق تأسيس لجان الوقاية الصحية و الأمن أوجب المشرع الجزائري تأسيس هذه اللجان في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة طبقا لنص المادة 23 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، و أكد على هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية و الأمن، و قد سميت هذه اللجان بلجنة المؤسسة، فإذا كانت مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن تدعي ب "لجنة الوحدة"، و تعتبر المديرية العامة بمثابة المقر أما بالنسبة للمؤسسات التي تشغل تسعة عمال أو أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية و الأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية و الأمن و هو يتمتع بنفس وسائلها، أما إذا كانت تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة يعين هذا الأخير وجوبا مندوبا دائما للوقاية الصحية و الأمن يساعده إثنان من العمال الأكثر

[1]- سكيل رقية، المرجع السابق، صفحة 82 .

تأهيلا في هذا المجال، كما أوجب تأسيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة، و تشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز البناء و الأشغال العمومية و الري، أو في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة و النقل و التخزين بعد تحقيق و إعتماد من المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل، و دعاها بلجنة [1].

و لقد أوجد المشرع الجزائري هيئة تعني بالوقاية الصحية و الأمن في هذا القطاع تدعى بالهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء و الأشغال العمومية والري وهي عبارة عن هيئة متساوية الأعضاء تضع سياسة تطبق في هذا القطاع ويتعين أن تنضم إليها كل المؤسسات التي تنشط في هذا الميدان، كما أصدر المرسوم التنفيذي رقم 05-12[2] المتعلق بتدابير الوقاية الصحية و الأمن المطبقة في هذا القطاع و رتب عقوبات جزائية على عدم إمتثال المستخدمين إلى الأحكام الخاصة بتأسيس اللجان طبقا لنص المادة 38 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

أما بالنسبة لتشكيل لجان الوقاية الصحية و الأمن فإنه في ظل سكوت المشرع الجزائري عن تنظيم لجان الوقاية الصحية و الأمن في الفترة الممتدة من 1988 إلى 2005، بقيت بعض المواد من المرسوم رقم 74-255 [3] المتعلق بتحديد كيفيات تأسيس لجنة حفظ الصحة و الأمن و إختصاصتها و سيرها في المؤسسات ذات التسيير الإشتراكي سارية المفعول رغم أن هذا المرسوم قد تم إلغاءه بإلغاء قوانين التسيير الإشتراكي، و التي لا تتنافي و الطابع التعاقدي لعلاقات العمل و المتجسد في قانون

---

[1]- سكيل رقية، المرجع السابق، صفحة 82 .

[2]-المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1425 الموافق ل 8 جانفي 2005، المتعلق بتدابير الوقاية الصحية و الأمن المطبقة في هذا القطاع، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4،المؤرخة في 9 جانفي 2005.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 74-255،المؤرخ في 24 ذو الحجة 1394 الموافق ل 28 ديسمبر 1974، المتعلق بتحديد كيفيات تأسيس لجنة حفظ الصحة و الأمن و إختصاصتها و سيرها في المؤسسات ذات التسيير الإشتراكي الصادر بالجريدة الرسمية العدد 2، المؤرخة في 7 جانفي 1975 .

علاقات العمل رقم 90-11 وكذلك المتعلقة بتمثيل أعضاء اللجنة و كذا مهامها و صلاحياتها، فإن كانت هذه المؤسسات قد أنشأت هذه اللجان و جعلت طبيب العمل يتمتع بصوت تداولي داخلها،أي أنه يملك حق التصويت على القرارات المتخذة خلال إجتماعات اللجان و وضعت نفس عدد الممثلين داخل لجنة الوحدة و لجنة المؤسسة، فإن هناك مؤسسات لم تقم أصلا بإنشائها بحجة عدم صدور القانون المنظم لها، و منها من جعلت غالبية التمثيل داخل هذه اللجان لأرباب العمل مما جعل القرارت في هذا المجال تتخذ لصالحهم و هذا كله نتيجة الفراغ القانوني، وظل الحال كذلك إلى أن صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-09[1] المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن الذي حدد في الفصل الثالث منه طريقة تشكيلها، و كذا المرسوم التنفيذي رقم 05-10 [2]الذي حدد تشكيل لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن، و من خلال الرجوع لهذين النصين فإن هذه اللجان تتكون من أعضاء بأصوات تداولية و أعضاء بأصوات إستشارية و ذلك كالتالي:

1-الأعضاء ذوي الأصوات التداولية:_و يقصد بهم الأعضاء الذين يحق لهم التصويت على قرارت اللجنة و يختلف عددهم بين الوحدة و المؤسسة كالتالي: أربعة أعضاء على مستوى الوحدة أي عضويين يمثلان مديرية الوحدة، عضوين يمثلان عمال الوحدة، ستة أعضاء على مستوى المؤسسة ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسة، و يعين الأعضاء الممثلون للعمال من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا، و في حال عدم وجوده من طرف لجنة المشاركة و في حال عدم مجودهما معا يتم الإنتخاب من قبل مجموع العمال لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد و ذلك دون أن يحدد المشرع الجزائري عدد المرات التي تجدد فيها العهدة و يتم إختيارهم على أساس خبراتهم

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 جانفي سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية وا لأمن،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4 ،المؤرخة في 9 جانفي 2005.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 جانفي سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلها و تنظيمها و سيرها ،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4 ،المؤرخة في 9 جانفي 2005.

في مجال الوقاية الصحية و الأمن، و يتم التنصيب من قبل المستخدم أو ممثله و يقوم برئاستها [1].

أخذ المشرع الجزائري من خلال النص بحكم واحد ينطبق على كل المؤسسات سواء كانت كبيرة أو صغيرة أو متوسطة، فمثلا مؤسسة سوناطراك مع كبرها تتكون لجنة الوقاية الصحية و الأمن فيها من نفس عدد الممثلين في اللجنة في مؤسسة صغرى، مع أنه كان يجدر به مراعاة عدد العمال داخل المؤسسة و حجم خطورة نشاطها عند تعيين ممثلي اللجان داخلها.

أما لجنة ما بين المؤسسات فتتكون من ممثلين عن كل المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية والتي تمارس نشاطا في نفس أماكن العمل لمدة محددة و تشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز كالبناء و الأشغال العمومية و الري أو في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة و النقل و التخزين، و يجب على كل مؤسسة أن تعين ممثلا عن الجهة المستخدمة و ممثلا عن جهة العمال [2].

2-الأعضاء ذوي الأصوات الإستشارية: بالنسبة للجان الوحدة و المؤسسة فإنه يشارك طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة حسب الحالة بصفة مستشار في أشغال اللجان، و بالإضافة لطبيب العمل يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أو لجنة ما بين المؤسسات أثناء أشغالها أو أثناء تفتيش العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، و هذا من أجل مساعدتها في تحقيق الدور المنوط بها قانونا، أما بالنسبة للجنة ما بين المؤسسات فيمكنها أن تدعو لحضور إجتماعاتها كل شخص ذا إختصاص في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و الذي من شأنه مساعدتها في أشغالها.

من خلال ما سبق نجد أن المشرع الجزائري قد إكتفى بوضع قاعدة عامة لإستشارة كل شخص أو هيئة مختصة و مؤهلة في مجال الوقاية الصحية و الأمن دون التفصيل

---

[1]- سكيل رقية، المرجع السابق، صفحة 83 .

[2]- سكيل رقية، نفس المرجع ، صفحة 84 .

وهذا يجسد فكرة الحرية التعاقدية في تنظيم علاقة العمل، فقد ترك المجال بذلك للإتفاق فيما بين الأطراف لإستدعاء من يخدمها: مسؤول الوقاية الصحية و الأمن، ممثل هيئات الضمان الإجتماعي، طبيب العمل [1]...إلخ

أما وسائل عمل لجان الوقاية الصحية و الأمن فقد نص المشرع الجزائري على تمتع اللجان بمجموعة من الوسائل الجماعية التي تتمتع بها اللجنة باعتبارها هيئة وأخرى فردية يتمتع بها كل عضو فيها، و تتمثل الأولى في الحق في عقد الإجتماعات، الحصول على المعلومات و اللجوء إلى خبير، أما الثانية فتتمثل في الحق في تخصيص الوقت الضروري لأداء مهامه، التكوين المتخصص و الحماية من التسريح.

3-طب العمل: إذ يعتبر طب العمل جزء من المنظومة الصحية الوطنية، يهدف التشريع بشأنه إلى ضمان المحافظة على صحة العامل و رقابتها بإستمرار تفاديا لأية مؤثرات ناتجة عن العمل أو وسائله أو محيطه أو إفرازاته، و ذلك للمحافظة على القدرة البدنية والفكرية و العقلية للعمال و وقايتهم من الأخطار التي يمكن أن تنجر عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية [2]، والتخفيض من سرعة و نسبة العجز لدى العمال و الحد أو التقليل من العوامل و الأسباب التي يمكن أن تضر بصحتهم .
و عليه فإن طب العمل بإعتباره حق للعمال هو إذا إلتزام على صاحب العمل الذي يجب عليه التكفل بكل متطلباته و إلتزاماته[3].

ب- هيئات الرقابة الخارجية:

[1]- سكيل رقية، المرجع السابق ، صفحة 83 .

[2]-أنظر المواد من 4 إلى 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية 1408 الموافق ل 26 جانفي 1988،المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 27 جانفي 1988 و كذا المواد من 3 إلى 60 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05،المؤرخ في 3 رجب 1411 الموافق ل 19 جانفي 1991،المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل،الصادر في الجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 21 جانفي 1991.

[3]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ،صفحة 150.

1-مفتشية العمل: تختص مفتشية العمل برقابة المؤسسات المستخدمة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قوانين العمل بصفة عامة و في مختلف المجالات ، و منها المتعلقة بالوقاية والأمن و حماية الصحة، إذ سمح الأمر رقم 75-33 [1] المتضمن صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروعه، و بطبيعة الحال كان للتشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشية العمل ويتجلى ذلك من خلال القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و وكذا نصوصه التطبيقية، و إبتداءا من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغييرا جذريا وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ سنة 1988 قصد إحلال إقتصاد السوق، حيث سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 بإدخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية و المهنية، و ذلك من خلال إعطاء مكانة أوسع للقانون الاتفاقي و السماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القانون الاجتماعي الخاضع من قبل لتشريع العمل.

و تماشيا مع هذه التغيرات صدر القانون رقم 90-03 [2] المتعلق بمفتشية العمل[3] والذي حدد صلاحيات هذه الأخيرة، و من بين صلاحياتها الهامة منح مفتش العمل صلاحية الرقابة و البحث فيما إذا كان هناك إخلال أو تقصير أو خرق من طرف صاحب العمل للقوانين و النظم المعمول بها في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و الإعلان عنه و إنذار صاحب العمل بالإمتثال، فمفتش العمل ملزم بتحرير محضر يثبت فيه المخالفة يوجهه للجهات المختصة لإتخاذ الإجراءات اللازمة ضد صاحب العمل، وهذا ما نصت عليه المادة التاسعة من القانون رقم 90-03 المتعلق

[1]- الأمر رقم 75-33 ،المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أفريل 1975 ،المتضمن صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 34، المؤرخة في 29 أفريل 1975.

[2]- القانون رقم 90-03 ، مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فيفري 1990،المتعلق بمفتشية العمل ،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 6 ،المؤرخة في 7 فيفري 1990.

[3]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ،صفحة 139.

بمفتشية العمل و نفس الشيء بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل وقوع حالات خطر على العمال من جراء الظروف السيئة التي يعملون بها وهذا ما نصت عليه المادة العاشرة من نفس القانون ، أو ملاحظة عدم إحترام صاحب العمل للتدابير المقررة في النظم المعمول بها، حيث يعلم في كل هذه الحالات إما الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد إتخاذ التدابير و الإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل[1].

2-هيئات الضمان الإجتماعي: تتلخص مهمتها في التعويض عن الأخطار و الحوادث المهنية و الأمراض المهنية التي تصيب العامل، و هي تعمل وفق آليات و إجراءات تم تحديدها بمقتضى قانون التأمينات الإجتماعية و القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الصادرة سنة 1983 [2].

إذن التأمينات الاجتماعية تهدف بصفة عامة إلى توفير الأمن والأمان في نفس الطبقة العاملة في المجتمع سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، وذلك عن طريق تعويض المؤمن له أو من يعولهم من أفراد أسرته عن الخسارة التي قد تلحق به نتيجة لتحقق أحد المخاطر الاجتماعية المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية كخطر المرض، العجز، الوفاة و الأمومة مثلما هو الشأن في الجزائر، ويتمثل التعويض في تقديم مبالغ نقدية على شكل إيراد أو أي عوض مالي أو خدمات عينية تتمثل على الخصوص في التكفل بالرعاية الطبية ودفع نفقات العلاج...الخ للمؤمن له و ذلك مقابل إشتراكات إجبارية يدفعها كل من العامل و صاحب العمل و بمشاركة من الدولة أحيانا.

و في الأخير يمكن القول أنه إذا كانت مختلف النظم تركز على إلزام صاحب العمل بتوفير وسائل الأمن و الوقاية الصحية من مختلف المخاطر المحيطة بالعمل والعمال، فإنها في الغالب لا تهمل كذلك إلزام العمال بإتخاذ كافة الإحتياطات الأمنية

---

[1]- بطاش زهير، المرجع السابق، صفحة 123.

[2]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، صفحة 139.

وذلك بالإمتثال للإجراءات المتخذة من قبل صاحب العمل و تطبيقها سواء بصورة فردية أو جماعية [1].

و لإعطاء نوع من المصداقية لإلزامية إتخاذ الإحتياطات الوقائية فإن المشرع كثيرا ما يرتب عدة إجراءات عقابية على كل من يخالف هذه القوانين و النظم سواء أكان صاحب العمل أو العمال بحد ذاتهم، و يمكن أن نشير على سبيل المثال إلى تلك الجزاءات الواردة في المواد 35 و ما بعدها من القانون رقم 88-11 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

إن التعويض عن الضرر يعتبر تعويضا ملحقا بالأجر الأساسي، إلا أن هناك عدة إتفاقيات لا تأخذ برأي لجنة الوقاية حول ضرورة التعويض عن الضرر المحتمل وقوعه في مكان الشغل و أخذ الإحتياطات اللازمة لتفادى وقوع هذا الضرر إلا أنه للأسف لا يوجد ما يلزم هذه الإتفاقيات للأخذ بذلك، إذ يمكن أن نستنتج عدم تساوي العمال في الأجر أي أن التساوي في العمل يستلزم تساوي في الأجر و الذي تتغنى بضرورة تحقيقه كل الدساتير التي عرفتها الجزائر و كذا التشريعات الخاصة بالعمل و منها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و خاصة المادة 84 منه[2]، لهذا على المشرع إعادة النظر في تعويض الضرر خاصة و أن المرسوم رقم 81-58 المتضمن كيفية حساب تعويض الضرر و مقداره قد ألغي بإلغاء القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل بموجب القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل[3].

---

[1]– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، صفحة 140.

[2]–تنص المادة 84 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي :" يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

3- إن المشرع بإلغاءه القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل في المادة 157 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل فإن المراسيم التنظيمية لهذا القانون يفهم أليا أنها ملغاة ،إذ أن المشرع لو أراد لإبقاء عليها لا نص على ذلك بصريح العبارة .

بعد دراسة تعويض الضرر كالتعويض الملحق بالأجر الأساسي سوف ننتقل لدراسة المنح العائلية التي تعتبر هي أيضا من ملحقات الأجر الأساسي و ذلك في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الثاني: المنح العائلية.

المنحة العائلية هي منح و تعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة ومنها المشرع الجزائري و التي يدفعها صندوق الضمان الإجتماعي للعامل شهريا مثل المنحة العائلية، أما منحة الأجر الوحيد فيدفعها المستخدم و هي كذلك تعتبر من التعويضات اللاحقة بالأجر الأساسي، حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعمال على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية و كذا منحة الأجر الوحيد، و لهذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين سنخصص الفرع الأول للمنح العائلية أو ما يسمى بمنح التكفل بالأطفال و أما الفرع الثاني فسوف نخصصه لمنحة الأجر الوحيد.

الفرع الأول: منحة العائلية أو منح التكفل بالأطفال.

تتضمن الأداءات العائلية: المنح العائلية و كذا منحة التمدرس التي تعتبر دخلا تكميليا من شأنه أن يساعد العمال الأجراء الذين يتكفلون بالعائلات و ضمان إرضاء الإحتياجات الخاصة بالطفل.

و المستفيدين من هذه المنح العائلية هم الأطفال، كما يمكن للأطفال الإستفادة من حقوقهم عن طريق شخص يستوفي الشروط التي تمنح له الحق في المنح العائلية و هو المستفيد المباشر في أغلب الأحوال يكون الأب إلا أنه يمكن للأم أن تستفيد من هذه المنحة في حالة إذا كانت مطلقة و حصلت على الحضانة أو كانت أرملة و في بعض الحالات الكفيل.

و بالنسبة لصفة المستفيدين من هذه المنحة هم الأطفال الناتجين عن علاقة زواج أو هؤلاء الذين كانت لأحد الزوجين علاقة زواج سابقة، و كذا الأحفاد و الحواشي مثل الأخوة و الأخوات، أبناء و بنات الإخوة و الأخوات و في الأخير الأطفال المكفولين.

أما بالنسبة لشرط السن فيحدد سن الإستفادة من المنح العائلية للطفل الذي لم يبلغ 17 سنة أي حد الإستفادة من هذه المنحة هو 17 سنة، إلا أن المشرع مددها إلى غاية 21 سنة بالنسبة لبعض الفئات وهي: الطفل الموجود في فترة تربص إذا لم تتجاوز المنحة التي يتقاضاها نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، و كذا الطفل الذي يتردد بصفة منتظمة على مؤسسة تربوية سواء التعليم الأساسي أو المتوسط أو التقني أو المهني الطفل غير القادر على العمل أو مزاولة دراساته نتيجة عجز أو مرض مزمن و أخيرا البنت التي تتكفل بأحد إخوتها عوض الأم المتوفاة[1].

و أما بالنسبة لمبلغ المنحة فما يمكن ملاحظته أنه عرف جمودا عند حدود 40 دج للطفل الواحد منذ الإستقلال إلى منتصف سنة 1991، و قد تم تحديد قيمة هذه المنحة ب 40 دج سنة 1965 وفقا للمادة الأولى من المرسوم رقم 65-75 المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية [2] التي تنص " تعويض إبتداء من أول أفريل 1965 و لحين نشر القانون الأساسي العام للموظفين الجداول أ و ب و ج الملحقة بالقرار رقم 491 المؤرخ في 12 غشت 1948 المذكور و المعدل أخيرا بالقرار رقم 3-62-ت المؤرخ في 8 يناير سنة 1962 بالأحكام التالية:

أ-يحدد في جميع المستويات المعدل السنوي للتعويض العائلي و الإقامة بمبلغ 480 دينار عن كل و لد."، أي المنحة 40 دج للشهر و ذلك بقسمة 480 دج للسنة على 12 شهر.

---

[1]- زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر والتطور في الجزائر، مداخلة ملقاة في الملتقى الدولي السابع حول:"الصناعة التأمينات، الواقع العملي و أفاق التطوير-تجارب الدول-"، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف كلية العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير: يومي 03-04 ديسمبر 2012.

[2]- المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 21 ذي القعدة 1384 الموافق ل 23 مارس 1965، يتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 26 المؤرخة في 26 مارس 1965.

و تم رفع قيمة هذه المنحة إبتداءا من ماي 1991، إذ رفعت من 40 إلى 140 دج للطفل و ذلك وفقا للمادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 91-156 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية [1] التي تنص " يحدد مبلغ المنح العائلية الشهري ب 140 دج للطفل الواحد."، ثم إرتفع إلى 200 دج إبتداءا من جانفي 1992، و ذلك بإتفاق بين النقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين و الحكومة [2] و ذلك بالإضافة إل 60 دج للشهر كتعويض تكميلي للمنحة العائلية و هذا وفقا للمادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 92-46 المتعلق بشروط تطبيق الدعم المباشر لمداخيل الفئات الإجتماعية المحرومة وكيفياته[3] و التي تنص: " يخصص التعويض التكميلي للمنحة العائلية لكل مستفيد من المنح العائلية بموجب تشريع الضمان الإجتماعي المعمول به.

يحدد التعويض التكميلي للمنحة العائلية ب 60 دج في الشهر عن كل طفل مستفيد من المنحة العائلية."

و إرتفعت قيمة المنحة إلى 300 دج بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 94-326 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية [4] و التي تنص: " يحدد مبلغ المنح العائلية الشهري بثلاثمائة دينار 300 دج عن كل طفل.

و يشمل هذا المبلغ التعويض التكميلي للمنحة العائلية الممنوحة طبقا لأحكام المادتين الرابعة والخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 92-46 المؤرخ في 11 فيفري 1992 المذكور أعلاه."

---

[1] - المرسوم التنفيذي رقم 91-156 مؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1411 الموافق ل 18 ماي 1991، يحدد مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 15 بتاريخ 29 ماي 1991.

[2] - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية، المرجع السابق،صفحة 239.

[3] - المرسوم التنفيذي رقم 92-46، المؤرخ في 7 شعبان 1412 الموافق ل 11 فيفري 1992، يتعلق بشروط تطبيق الدعم المباشر لمداخيل الفئات الإجتماعية المحرومة و كيفياته، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 11 المؤرخة في 11 فيفري 1992.

[4] - المرسوم التنفيذي رقم 94-326 مؤرخ في 10 جمادى الأولى عام 1415 الموافق ل 15 أكتوبر 1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 68 المؤرخة في 23 أكتوبر 1994.

و تم رفع هذه المنحة إلى 450 دج وفقا للمادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 95-289 الذي يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية[1] و التي تنص: " يرفع مبلغ المنحة العائلية الشهري، المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 10 جمادى الأولى عام 1415 الموافق ل 15 أكتوبر سنة 1994 إلى 150 دج عن الطفل الواحد و في حدود خمسة أطفال ممنوحين." ، و ما يلاحظ على هذه المادة أنه لأول مرة قام المشرع بتحديد عدد المستفيدين من إرتفاع مبلغ المنحة العائلية و ذلك في حدود خمسة أطفال، أما إذا كان للعامل أكثر من خمسة أطفال فإنه يستفيد بقيمة 450 دج في حدود خمسة أطفال، أما إنطلاقا من الطفل السادس فإنه يتحصل على منحة قدرها 300 دج و هذا ما نصت عليه المادة 3 من نفس المرسوم، بل و ذهب المشرع إلى أكثر من ذلك فلم يفرق في قيمة المنحة العائلية فقط على أساس عدد الأطفال و إنما كذلك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل أو الدخل الشهري الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي الذي لا يتجاوز 15.000 دج، فإنه يتحصل على 450 دج كمنحة عائلية في حدود خمسة أطفال أما إنطلاقا من الطفل السادس فيتحصل على 300 دج فقط، أما إذا كان دخله يتجاوز 15.000 دج فإنه يتحصل على منحة عائلية قدرها 300 دج عن كل طفل له دون الأخذ بعين الإعتبار عدد أطفاله فلا نطبق هنا حدود خمسة أطفال و هذا ما نصت عليه المادة 3 من نفس المرسوم[2].

و في سنة 1996 تم رفع هذه المنحة الشهرية لتصل إلى 600 دج عن كل طفل واحد في حدود خمسة أطفال و هذا ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية [3]، كما حددت قيمة المنحة الشهرية ب

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 95-289، المؤرخ في 1 جمادى الأولى عام 1416 الموافق ل 26 سبتمبر 1995 يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 65، المؤرخة في 1 أكتوبر 1995.

[2]-يؤخذ بعين الإعتبار لتحديد مبلغ المنحة العائلية الأجر الشهري أو الدخل الشهري الذي يدفعه المستخدم بعنوان الشهر الأول من كل سداسي من السنة المدنية و لو حتى إرتفاع دخل العامل خلال الأشهر التي تلي الشهر الأول من السداسي الأول فإنه يبقى حق العامل في الحصول على نفس المنحة العائلية إلى غاية الشهر الأول من السداسي الثاني.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، الجريدة الرسمية العدد 52 لسنة 1996.

300 دج إبتداءا من الطفل السادس و لأطفال العمال الأجراء الذين يتجاوز أجرهم الشهري الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي 15000 دج فلم يحدث أي تغير على ما نصت عليه المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 95-289 المتضمن رفع المنح العائلية [1].

هل تعتبر المنحة الشهرية لكل طفل مكفول و المقدرة ب 600 دج كافية لضمان مستوى معيشي ملائم لنمو الطفل البدني و العقلي و الإجتماعي؟، علما أنه لم يتم رفع مبلغ المنح الشهرية للأطفال المكفولين منذ 1996 رغم أن الأجر الوطني الأدنى المضمون تم رفعه من سنة 1997 إلى 2011 أكثر من 5 مرات حيث حدد المبلغ سنة 1997 ب 4800 دج و يقدر حاليا ب 18.000 دج، فلما لم تراجع الثلاثية رفع منح العائلية على غرار ما إتخذته بشأن الأجر الوطني الأدنى المضمون؟

لم تتعرض أغلبية الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة للمنح العائلية و كذا منحة الدراسة، و بذلك تكون قد تقيدت بما ورد في النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما في هذا المجال، غير أن بعض الإتفاقيات الجماعية حددت منحة عائلية أقل من المنحة التي أقرتها النصوص التنظيمية، و مثال ذلك ما نصت عليه المادة 19 من الإتفاق الجماعي الملحق بالإتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم حيث يمنح لكل طفل منحة شهرية قدرها 250 دج إلى غاية بلوغه 18 سنة وبذلك تكون أحكام هذه الإتفاقيات الجماعية مخالفة للنصوص التنظيمية المعمول بها مما يستلزم بطلانها و ذلك وفقا للمادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل التي تنص :"تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"[2].

إلا أنه في سنة 2015 لاحظ عمال العديد من القطاعات و خاصة الشركات العمومية و القطاع الاقتصادي بشكل عام أن هناك تمييز غير مبرر في قيمة المنحة

[1]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 201 .

[2]- بن عزوز بن صابر ،الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن،المرجع السابق،صفحة 201 .

العائلية الخاصة بأبناء العمال، ففي الوقت الذي تستفيد فيه نسبة كبيرة من مليون ونصف مليون عامل في قطاع الوظيف العمومي مثل التربية و الصحة و الادارة و كل الأسلاك التابعة لنظام الوظيف العمومي من منحة عائلية شهرية تقدّر ب 600 دج عن كل طفل يتقاضى أجراء جزائريون أخرون لأسباب غير مبررة و غير مقنعة و لا مفهومة حسبهم منحة تقدر ب 300 دج فقط .

عرفت المنحة العائلية في النصف الثاني من التسعينات كما رأينا سابقا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية مراجعة بتخفيضها من 600 دج إلى 300 دج لمن يكون راتبه الخاضع للإشتراك في الضمان الاجتماعي 15.000 دج أو أكثر، حينما كان الحد الأدنى للأجور أقل بكثير من 1.0000 دج فكان صاحب راتب 15.000 دج يعتبر أجره محترما جدا بل هو راتب إطار، و لكن مع مرور الوقت أصبح هذا الأجر أقل من الحد الأدنى للأجور الذي يقدر حاليا ب 18.000 دج، فكان على المشرع مراجعة حد الأجر الذي يؤخذ بعين الإعتبار لتحديد قيمة المنحة العائلية.

و كان من الأرجح عند تطبيق هذا المرسوم أن يتقاضى كل عامل أو موظف يتعدى أجره أو راتبه 15.000 دج منحة ب 300 دج، لكن واقع الحال يظهر عكس ذلك إذ أن عددا كبيرا من عمال و إطارات الوظيف العمومي يتقاضون مهما كانت أجورهم مرتفعة، وبمعنى أدق تفوق السقف المحدد 600 دج كمنحة عائلية في مقابل 300 دج لباقي القطاعات بما يعني خسارة شهرية ب 1.500 دج في راتب عامل له 5 أطفال على سبيل المثال.

طبَق القرار المتخذ سنة 1997 بإعادة النظر في قيمة المنحة على النحو الذي أوضحناه حتى بعد الزيادات في الأجور، بمعنى أن الموظف الذي كان يتقاضى آنذاك أقل من 15000 دج كانت منحته العائلية في حدود 600 دج، و إستمرت المنحة بنفس المبلغ رغم الزيادات المطبقة في الأجور حتى ولو صار يتقاضى اليوم 60000 دج وهذا

ما هو حاصل حاليا، فالمعلمون يتقاضون 600 دج للمنحة العائلية رغم أجورهم المرتفعة و التي تفوق الحد الأقصى المحدد قانونا.

فلهذا قررت وزارة المالية إقتطاع 50 %من المنح العائلية الموجهة لمستخدمي الوظيفة العمومية إبتداء من جوان الجاري، وهو ما سيتسبب في تراجع رواتب هؤلاء خاصة الأسلاك المشتركة و العمال المهنيين، واعتمدت مصالح المالية على شبكة الأجور الجديدة لـ 2008 في إعادة احتساب قيمة المنح بدل 1997 التي ينص عليها المرسوم الرئاسي رقم 330/97 الذي يتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية[1]، إذ تنص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 97-330 على ما يلي: "تضاف للمرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر سنة 1996 و المذكور أعلاه، المادة 7 مكرر تحرر كما يلي :

-المادة 7 مكرر: لا تحسب الزيادات في الأجور التالية لتاريخ 30 أفريل سنة 1997 والناتجة عن رفع عام للأجور أو بمقتضى إتفاقيات جماعية في مجال الأجور ضمن الأجر المرجعي المحدد بمبلغ 15.000 دج المنصوص عليه في المرسومين التنفيذيين رقم 95-289 المؤرخ في أول جمادى الأولى عام 1416 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1995 و رقم 96-298 المؤرخ في 24 الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996 و المذكوريين أعلاه، الذي يستعمل لتحديد مختلف مبالغ المنح العائلية و منح الدراسة التي يستفيد منها العامل"

ما يؤكد وجود خرق كبير باعتبار أن التعليمة لا يمكن أبدا أن تلغي مرسوما رئاسيا.

فهذا يعني أن الأجر المرجعي لتقييم المنح العائلية و منحة الدراسة " 15000 دج" وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 97-330 المشار إليه في المرجع، فلا تحسب الزيادات في الأجور التالية لتاريخ 30 أفريل 1997 الناتجة عن رفع عام

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 97-330، المؤرخ في 8 جمادى الأولى عام 1418،الموافق ل 10 سبتمبر 1997، يتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996، و المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 60 المؤرخة في 10 سبتمبر 1997.

للأجور بمقتضى اتفاقيات جماعية في مجال الأجور ، ضمن الأجر المرجعي المحدد بمبلغ 15000 دج المنصوص عليه في المرسومين التنفيذيين رقم 95-289 و رقم 96-198 بتاريخ 26 سبتمبر 1995 و 8 سبتمبر 1996 على التوالي ، و الذي يستعمل لتحديد مختلف مبالغ المنح العائلية و منح الدراسة التي يستفيد منها العامل. وعليه لا يؤخذ بعين الإعتبار أي رفع عام للأجور الذي يطرأ بعد 30 أفريل 1997 مثل الرفع الذي قرره المرسوم التنفيذي رقم 97-153 المؤرخ في 10 ماي 1997 الذي يتضمن رفع الأجور الأساسية المدفوعة للموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية[1] في تحديد الأجر المرجعي ، بينما يحسب رفع الأجور الناتج عن ترقية العامل من درجة إلى درجة أعلى أو من رتبة إلى رتبة أعلى.

أصدرت وزارة المالية تعليمة جديدة تقر بتخفيض قيمة المنح العائلية لعمال الوظيفة العمومية بنسبة 50 % بداية من جوان 2014، حيث أمرت مصالحها على مستوى الولايات بإعادة احتساب قيمة المنح من خلال تحيينها على أساس الأجر الرئيسي حسب شبكة الأجور الجديدة لسنة 2008 عوض 1997، أي ابتداءا من تاريخ تنصيب الموظف أو العون مع مراعاة التطور الذي عرفه راتبه الشهري جراء الزيادات في راتبه الشهري بعد تاريخ 30 أفريل 1997، و ليس بالرجوع إلى الراتب الشهري الموافق لرتبة هذا الأخير عند صدور المرسوم التنفيذي رقم 97/330 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 "باعتباره إجراء لا يستند لأي سند قانوني و لا يمكن تجسيده تقنيا و لا بأثر رجعي.."

و بناء على هذه التعليمة، وجهت المديرية العامة للميزانية مراسلة إلى المراقبين الماليين على مستوى الولايات بتاريخ 09 جانفي 2014، تؤكد فيها إعادة النظر في كيفية الاحتساب تلقتها مصالح الخزينة العمومية في 08 جوان 2014، و يعني ذلك أن موظفي جميع أسلاك الوظيفة العمومية لن يتلقوا أجورهم كاملة بداية من الشهر الجاري بسبب تقليص قيمة المنح العائلية بنسبة 50%.

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 97-153 المؤرخ في 3 محرم 1418 الموافق ل 10 ماي 1997،الذي يتضمن رفع الأجور الأساسية المدفوعة للموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 11 ماي 1997.

و يأتي هذا الإجراء منافيا للمادة 7 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 97-330 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 التي تنص على أن الزيادات في الأجور التالية لتاريخ 30 أفريل 1997 و الناتجة عن رفع عام للأجور أو بمقتضى إتفاقيات جماعية في مجال الأجور ضمن الأجر المرجعي المحدد بمبلغ 15 ألف دينار المنصوص عليه في المرسومين التنفيذيين رقم 95-289 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995 و رقم 96-298 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يستعمل لتحديد مختلف مبالغ المنح العائلية ومنح الدراسة التي يستفيد منها العامل.

ليس هذا فقط، فتعليمة وزارة المالية ستحدث فتنة بين أوساط العمال خاصة الذين لا تتجاوز أجورهم الشهرية 15 ألف دينار، حيث جاءت لتلغي المنشور رقم 01 المؤرخ في 08 مارس 2003 المتعلق بكيفية دفع المنح العائلية بعد رفع الأجور الصادرة عن وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، التي تؤكد أن كل زيادة ذات طابع جماعي تطبق بعد تاريخ 30أفريل 1997، ليرتفع الأجر إلى ما يزيد عن 15 ألف دينار.

ستؤدي هذه التعليمة إلى تقليص رواتب أغلب عمال القطاع و خاصة الأسلاك المشتركة و العمال المهنيين لتصبح المنحة العائلية 300 دينار عوض 600 دينار. و خاصة أن 15.000 دج المعتمد عليه كحد قد ولى عليه الدهر و ذلك راجع إلى أن الأجر الوطني الأدنى يتعداه، فهذا يعنى أن قيمة المنحة العائلية أصبحت 300 دج لكل العمال دون الأخذ بعين الإعتبار العمال الذين يكون دخلهم ضعيف، فعلى المشرع إذن إعادة النظر في المنحة العائلية.

بالإضافة للمنحة العائلية التي يتحصل عليها العامل شهريا، فإنه يتحصل كذلك على منحة التمدرس و التي تعتبر منحة تكميلية يتحصل عليها العامل مرة واحدة في السنة عن كل طفل متمدرس تتحقق فيه شروط الحصول على هذه المنحة .

و يتم دفع هذه المنحة لفائدة الأطفال الذين تفوق أعمارهم ال 6 سنوات و أقل من 17 سنة بالنسبة للأطفال الذين يتابعون دراستهم كأصل إلا أن المشرع قد مدد هذه المنحة إلى غاية بلوغ الطفل سن21 سنة و ذلك في حالات خاصة و هي : الطفل الموجود في فترة تربص إذا لم تتجاوز المنحة التي يتقاضاها نصف الأجر الوطني الأدنى

المضمون، و كذا الطفل الذي يتردد بصفة منتظمة على مؤسسة تربوية سواء التعليم الأساسي أو المتوسط أو التقني أو المهني.

أما عن قيمة هذه المنحة فقد عرفت تطورا إذ حددت ب 250 دج و ذلك بموجب للمادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 91-156 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية [1] و التي تنص: " يحدد مبلغ المنحة المدرسية السنوي ب 250 دج للطفل الواحد."

و قد تم رفع قيمة هذه المنحة إلى 400 دج بموجب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 94-326 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية [2] التي تنص: " يحدد مبلغ علاوة الدراسة السنوية بأربعمائة دينار (400 دج) عن كل طفل."

و في سنة 1996 تم رفع هذه المنحة الشهرية لتصل إلى 800 دج عن كل طفل متمدرس في حدود خمسة أطفال و هذا ما نصت عليه المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية [3]، و حددت المادة الخامسة من نفس المرسوم حد الأجر الذي يعتمد عليه للحصول على قيمة 800 دج وهي أن لا تزيد قيمة الدخل الشهري الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي 15.000 دج، كما حددت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي قيمة المنحة الشهرية ب 400 دج إبتداءا من الطفل المتمدرس السادس، و لأطفال العمال الأجراء الذين يتجاوز أجرهم الشهري الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي 15.000 دج فلم يحدث أي تغيير على ما نصت عليه المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 95-289 المتضمن رفع المنح العائلية، و قيمة 15.000 دج تحدد من الشهر الأول للسداسي الثاني للسنة المدنية و لا

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 91-156 المؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1411 الموافق ل 18 ماي 1991، يحدد مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 15 المؤرخة في 29 ماي 1991.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 10 جمادى الأولى عام 1415 الموافق ل 15 أكتوبر 1994،يحدد مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 68 المؤرخة في 23 أكتوبر 1994.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، الجريدة الرسمية العدد 52 لسنة 1996.

يؤخذ بالشهر الأول للسداسي الأول من السنة المدنية لتحديد قيمة المنحة الدراسية التي يستحقها العامل عن كل طفل متمدرس لديه [1].

لكن هل يعتبر ذلك مبلغا كافيا لتغطية مصاريف الدخول المدرسي المتمثلة في المحفظة المدرسية و الأدوات و الكتب التي إرتفعت أسعارها بصورة غير متوقعة؟، فعلى سبيل المثال بلغت تكلفة الكتب المدرسية لتلميذ في السنة الثالثة متوسط خلال السنة الدراسية 2017-2018 حوالي 3.000 دج ناهيك عن المحفظة و الأدوات المدرسية التي لا تقل تكلفتهم عن 5.000 دج، و من الناحية العملية و جدنا أن بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل منحت لعمالها منحة دراسية سنوية أكثر من تلك التي أقرتها النصوص التنظيمية، فعلى سبيل المثال منحت المادة 22 من الإتفاق الجماعي الملحق بالإتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم لكل طفل متمدرس منحة سنوية قيمتها 1000 دج إلى غاية بلوغه 18 سنة و بذلك تعد أحكام هذه الإتفاقيات أكثر إمتيازا من الأحكام التشريعية، مما يستوجب تطبيق الأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية[2] ولهذا يجب مراجعات هذه المنح لكي تتماش مع الواقع المعاش.

و في الأخير فإن الحق في الحصول على الأداءات العائلية سواء كانت منحة عائلية أو منحا لدراسية تتقادم في أجل 4 سنوات ما لم تتم المطالبة بها.

و إلى جانب المنحة العائلية و منحة التمدرس يوجد نوع آخر من المنح يسمى بمنحة الأجر الوحيد و التي سوف نتعرض لها في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني: منحة الأجر الوحيد

بالإضافة إلى المنح العائلية و منحة الدراسة تتضمن المنح ذات الطابع العائلي منحة الأجر الوحيد و هو التعويض المعروف أيضا باسم تعويض المرأة الماكثة بالبيت

---

[1]- المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية تنص على ما يلي :" يؤخذ بعين الإعتبار، قصد تحديد مبلغ علاوة الدراسة، المبلغ أو الدخل الشهري الذي يدفعه المستخدم أو المتقاضى بعنوان الشهر الأول من السداسي الثاني من السنة المدنية."

[2]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 202.

وهذا المصطلح في نظرنا غير سليم لأنه لا تستفيد منه فقط المرأة الماكثة في البيت، بل يستفيد من هذه المنحة رب العائلة الذي لا تمارس زوجته أي نشاط مأجور، كما تستفيد منها المرأة العاملة التي لا يمارس زوجها أي نشاط مأجور، و كذلك الأرملة العاملة المربية للأبناء و المطلقة العاملة الحاضنة شريطة أن تكون حضانة الأبناء مسندة لها عن طريق حكم قضائي[1]، كما هو ممنوح للعمال بعد التفاوض في القطاع الإقتصادي في إطار الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية بالمؤسسة حيث يخصص التعويض عن الأجر الوحيد لكل عامل أجير متزوج لا يمارس زوجه أي نشاط مأجور[2].

و يمكن تقدير التعويض عن الأجر الوحيد بالنسبة للعامل أو العاملة على أساس أن الزوج لا يعمل أو الزوجة لا تعمل شريطة تقديم شهادة عدم النشاط، و لا يجوز المطالبة بالتعويض عن الأجر الوحيد للزوج الثاني أو عند تعدد الزوجات[3].

أما عن قيمة هذه المنحة فقد عرفت نوعا من الجمود في التنظيم الجزائري عند حدود 40 دج للزوجة غير العاملة منذ الإستقلال إلى منتصف سنة 1991، و قد تم تحديد قيمة هذه المنحة ب 40 دج سنة 1965 وفقا للمادة الأولى من المرسوم رقم 65-75 المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية [4] و التي تنص: " تعويض إبتداء من أول أفريل 1965 و لحين نشر القانون الأساسي العام للموظفين الجداول أ و ب و ج . الملحقة بالقرار رقم 491 المؤرخ في 12 غشت 1948 المذكور و المعدل أخيرا بالقرار رقم 3-62-ت المؤرخ في 8 يناير سنة 1962 بالأحكام التالية:

4- يحدد في جميع المستويات المعدل السنوي للمنحة الخاصة بالمرتب الفريد بمبلغ 480 دينارا مهما بلغ عدد الأولاد."

---

[1]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 202 .

[2]- المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 92-46 المؤرخ في 7 شعبان 1412 الموافق ل 11 فيفري 1992 والمتعلق بشروط تطبيق الدعم المباشر لمداخيل الفئات الإجتماعية المحرومة و كيفياته، صادر بالجريدة الرسمية العدد 11،المؤرخة في 11 فيفري 1992.

[3]- بطاش زهير، المرجع السابق، صفحة 26 .

[4]- المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 21 ذي القعدة 1384 الموافق ل 23 مارس 1965، يتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 26 المؤرخة في 26 مارس 1965.

إذ تم في هذا المرسوم التنفيذي تحديد منحة الأجر الوحيد للسنة الواحدة و هي 480 دج للسنة أي 40 دج للشهر.

أما منحة الزوجة غير العاملة فلم يطرأ عليها أي تعديل من الناحية المبدئية بإستثناء تقرير منحة 500 دج في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7000 دج، و ذلك تحت عنوان تعويض الأجر الوحيد الذي أقرته الحكومة و النقابة و أرباب العمل في إطار تدعيم القدرة الشرائية للشرائح الإجتماعية ذات الدخل الضعيف و نتيجة لإرتفاع أسعار المواد الواسعة الإستهلاك، وفقا للمادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 91-156 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية [1] و التي تنص: " يخصص التعويض عن الأجر الوحيد لكل عامل أجير متزوج، لا يمارس زوجه أي نشاط مأجور، و يقل دخله الإجمالي الشهري مثلما هو محدد في المادة 7 أدناه أو يساوي 7.000.00 دج، و يحدد التعويض من الأجر الوحيد ب 500.00 دج في الشهر."

يخصص التعويض عن الأجر الوحيد لكل عامل أجير متزوج لا يمارس زوجه أي نشاط مأجور و يقل دخله الإجمالي الشهري أو يساوي 7.000.00 دج، ويحدد التعويض من الأجر الوحيد ب 500.00 دج في الشهر .

و يخصص التعويض عن الأجر الوحيد كذلك:

-لكل عامل يقل أجره الشهري مجموعا بأجر قرينه عن المبلغ 7.000 دج أو يساويه.

-لكل أرمل أو أرملة أو مطلق أو مطلقة يقل دخله الشهري عن مبلغ 7.000 دج أو يساويه و يتكفل بأطفال أسندت إليه حضانتهم قانونا عن طريق القضاء.

و يشمل الدخل الإجمالي الشهري على:

-الأجر الأساسي مثلما هو ناتج عن التصنيف للهيئة المشغلة.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 91-156 المؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1411 الموافق ل 18 ماي 1991، يحدد مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 15 بتاريخ 29 ماي 1991.

-التعويضات عن الخبرة المهنية و العمل التناوبي عن الأضرار و الخدمة المستمرة.

-كل العلاوات و التعويضات الأخرى الخاضعة للإشتراك في الضمان الإجتماعي بإستثناء علاوات المردودية المتغيرة و التعويض عن المنطقة الجغرافية، و التعويض عن الساعات الإضافية [1].

أما ما يخص العمال الأجراء الذين يشغلون حسب التوقيت الجزئي، فإن الدخل الإجمالي الواجب إعتباره هو الأجر الشهري الذي يحسب على أساس العناصر التي يحددها تشريع العمل [2].

أما العمال المأجورون حسب كيفية دفع الأجر المحدد في المادة 82 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، فإن الدخل الإجمالي الشهري الواجب إعتباره هو الدخل النسبي الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي بإستثناء التعويض عن المنطقة الجغرافية عند الإقتضاء [3]، و عندما تكون للعامل مداخيل غير مأجورة يؤخذ في الحسبان هذا الدخل الإجمالي الشهري.

يدفع المستخدم التعويض عن الأجر الوحيد بمقتضى الشهر الأول لكل سداسي ويظل شرط تخويل التعويض عن الأجر الوحيد صالحا طوال ستة أشهر، مهما تكن التغييرات التي قد تطرأ خلال هذه المدة على دخل المستفيد يتم التكفل بتعويض الأجر الوحيد من قبل المستخدمين إبتداءا من أول جوان 1994.

أي في سنة يتحصل العامل أو العاملة على منحة الأجر الوحيد في حدود 6000 دج ولو قارنها بالمنحة الممنوحة في الوظيف العمومي فهي تقدر ب 9600 دج، فلما هذا الإختلاف، إذ يحدد المعدل السنوي لمنحة الأجر الوحيد ب 9600 دج للعمال التابعين

---

[1]- المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 93-01 المؤرخ في 9 رجب 1413 الموافق ل 2 جانفي 1993، المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 92-46 المؤرخ في 11 فيفري 1992، و المتعلق بشروط تطبيق الدعم المباشر لمداخيل الفئات الإجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 1، المؤرخة في 3 جانفي 1993.

[2]-بطاش زهير، المرجع السابق، صفحة 249 .

[3]-بطاش زهير، نفس المرجع ، صفحة 250 .

لقطاع الوظيفة العمومية الذين يتكلفون بطفل واحد على الأقل و يكون أزواجهم بدون دخل [1]، في حين قد حدد في 2004 ب 4800 دج بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 04-28 الذي يعدل المرسوم رقم 65-75 [2].

تم التكفل بتعويض الأجر الوحيد من قبل المستخدمين إبتداء من أول يوليو 1994 و هذا تطبيقا للمادة 84 من القانون رقم 07-12 المتضمن قانون المالية لسنة 2008[3] .

و في المجال الضريبي يحدد المبلغ الصافي للمرتبات المفروضة عليها الضريبة بعد خصم التعويضات ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع مثل الأجر الوحيد من المبلغ الإجمالي للمبالغ المدفوعة[4]، و في مجال الضمان الإجتماعي يعتبر تعويض الأجر الوحيد عنصرا من عناصر الدخل المستثناة من أساس الإشتراكات وأداءات الضمان الإجتماعي [5].

و بالرجوع إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل نجدها وإن تقيدت بالمصطلح الوارد في المراسيم و هو منحة الأجر الوحيد، فإن بعضها الآخر أطلق على هذه المنحة منحة المرأة الماكثة في البيت Prime pour femme au foyer ، و هو مصطلح في نظرنا

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 07-292، المؤرخ في 14 رمضان 1428،الموافق ل 26 سبتمبر 2007، يعدل المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 21 ذو القعدة 1384 الموافق ل 23 مارس 1965 و المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 62 ،المؤرخة في 3 أكتوبر 2007 .

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 04-28 المؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1424 الموافق ل 14 فيفري 2004، يعدل المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 21 ذي القعدة عام 1384 الموافق ل 23 مارس سنة 1965 و المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 10 المؤرخة في 15 فيفري 2004 .

[3]- المادة 84 من القانون رقم 07-12 المؤرخ في 21 ذي الحجة 1428 الموافق ل 30 ديسمبر 2007، المتضمن قانون المالية لسنة 2008، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 82،المؤرخة في 31 ديسمبر 2007 .

[4]- المادة 149 من الأمر رقم 76-101 المؤرخ في 17 ذي الحجة 1396 الموافق ل 9 ديسمبر 1976 والمتضمن قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 102،المؤرخة في 22 ديسمبر 1976 .

[5]- المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 18 محرم 1417 الموافق ل 5 جوان 1996،المحدد لكيفيات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان 1415 الموافق ل 21 جانفي 1995 و الذي يحدد أساس إشتراكات و أداءات الضمان الإجتماعي، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 35،المؤرخة بتاريخ 9 جوان 1996 .

غير سليم لأنه لا تستفيد منه فقط المرأة الماكثة في البيت بل يستفيد من هذه المنحة رب العائلة الذي لا تمارس زوجته أي نشاط مأجور، كما تستفيد منها المرأة العاملة التي لا يمارس زوجها أي نشاط مأجور و كذلك الأرملة العاملة المربية للأبناء و المطلقة العاملة الحاضنة شريطة أن تكون حضانة الأبناء مسندة لها عن طريق حكم قضائي، كما نجد أن الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة منحت لعمالها منحة عن الأجر الوحيد تفوق قيمتها القيمة المحددة قانونا، إذ منحت المادة 22 من الإتفاق الجماعي الملحق بالإتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم لكل طفل متمدرس منحة سنوية قيمتها 1000 دج ، و بذلك تكون هذه الإتفاقات منحت لعمالها حقوقا أكثر إمتيازا من الحقوق المكرسة قانونا غير أن هذه المنحة لا تدفع إلا لزوجة واحدة مهما تعدد عدد الزوجات و هذا ما نصت عليه المادة 12 فقرة 1 من الإتفاق الجماعي لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم [1].

فهذه هي أهم العناصر الثابتة و الدائمة الملحقة بالأجر الأساسي طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 15-59 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الأدنى مضمون، و التي تكون أجر المنصب أو كما يسمى الجزء الثابت من الأجر، حيث تم تصنيفها على أساس الديمومة و الإستقرار، و ليس على أساس الثبات في المبلغ الذي قد يتغير من مرحلة لأخرى، و من عامل لآخر حسب إختلاف العوامل و الأسباب و المقاييس التي تدخل في حسابها و تقديرها.

[1]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 203.

خلاصة الفصل الثاني:

إن الأجر الأساسي الذي يتم تحديده بتحديد أجر منصب العامل و بعض التعويضات الثابتة الملحقة به، فبالنسبة لأجر المنصب فإنه بتحديده و تصنيف منصب العمل فإن له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، و لتحديده فإنه يتم الإعتماد على معايير معينة تتمثل في: التأهيل، المسؤولية، الجهد، ظروف العمل و أخيرا الضغوط و المتطلبات الخاصة، فقبل صدور القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل قام المشرع بوضع السلم الوطني الإستدلالي المتعلق بالأجور، و ألزم تطبيق سلم واحد على جميع القطاعات و لم يترك المبادرة للمؤسسات لوضع سلم مناصب خاص بهم و هذا من أجل ضمان المساواة في الأجور بين العمال في منصب و ظروف العمل نفسها، إلا أنه بإنتهاج سياسة إقتصاد السوق و إقرار القانون رقم 90-11 بمبدأ حرية التفاوض قد منح للمؤسسات حق تحديد مناصب العمل الخاص بها و الأجور التي تدفعها لعمالها كل واحد حسب منصبه، فمن هنا بدأ يتنافى المبدأ المعتمد من طرف المشرع المتمثل في المساواة في العمل يستلزم المساواة في الأجر، و لهذا كان على المشرع التدخل لوضع و لضمان المساواة بين العمال في الأجر.

إضافة إلى أجر المنصب هناك بعض التعويضات الملحقة بهذا الأخير و هي التعويض عن الضرر و المنحة العائلية، و حتى هذه التعويضات لا تخلو من الإنتقاد. فبالنسبة للتعويض عن الضرر هناك بعض الإتفاقيات الجماعية التي لا تتعرض له أصلا رغم وجود ضرر يتعرض له العمال في تلك المؤسسات، و هذا راجع إلى أن المرسوم الذي يعالج هذا التعويض قد تم إلغاءه بإلغاء القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل في 1990، و بالنسبة للمنحة العائلية فهذه الأخيرة محتاجة للمراجعة إذ أن قيمتها لم تعد تساير الواقع المعاش، كما على المشرع أيضا أن يوحد هذه المنحة لكل العمال في الجزائر مهما كان القطاع التابعين له.

خلاصة الباب الأول.

يعتبر الأجر الثابت في سياسة الأجور أهم عنصر في هذه الشبكة ، ففي التشريع الجزائري يعرف الأجر الثابت بأجر المنصب أو الأجر الأساسي و الذي يحسب في أغلب الأحيان على أساس الرقم الإستدلالي لكل منصب عمل أو لكل وظيفة ، كما هي مصنفة أو مرتبة ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف ،فالأجر الأساسي فيتم تحديده عن طريق تحديد أجر المنصب و بإضافة بعض التعويضات الملحقة بهذا الأخير و هذه التعويضات تختلف من النظام إلى أخر و لكن طبقا للمرسوم 15–59 المتضمن كيفية تحديد الأجر الأدنى الوطنى المضمون فهذه التعويضات تتمثل في التعويض عن الضرر و المنحة العائلية.

و قد وضع المشرع الجزائري حدا لا يمكن أن يكون الأجر الأساسي أقل منه،و هذا الحد متمثل في الأجر الوطني الأدني المضمون و أخر حد حدده المشرع هو 18.000 دج ،و إلا تعرض المستخدم إلى عقوبات،و لكن ما يلاحظ أن هذا الحد لا يتلائم مع واقع المعاش فهو لا يضمن للعامل الجزائري العيش الكريم له و لأسرته.

و أما بالنسبة للأجر المنصب و التعويضات الملحقة به فهي كذلك لم تسلم من ثغرات ،فإن بمنح المشرع للإتفاقيات الجماعية للعمل تحديد سلم المناصب و الذي بموجبه يتحدد أجر كل عامل دون أن يضع أي حد لذلك فهذا سوف يؤدى إلى عدم إحترام مبدأ التساوي في العمل يستلزم التساوى في الأجر الذي طالما تغنت به الدساتير التي عرفتها الجزائر و كذلك التشريعات الخاصة بالعمل. أما ما يمكن ملاحظته بالنسبة للتعويضات الملحقة بالأجر المنصب،فإن التعويض عن الضرر لا يزل تحديد قيمته خاضع لمرسوم تم إلغاءه و هناك بعض الإتفاقيات لا تؤخذ به أصلا،أما المنحة العائلية فهذه المنحة تحتاج المراجعة من طرف المشرع لأنها لم تعد تواكب الواقع المعاش ،و أيضا التساوى في المنحة التي يتحصل عليها العمال في أي قطاع مع المنحة التي يتحصل عليها الموظف العمومي.

الباب الثاني:

الأجر المتغير

تمهيد

إلى الجانب الأجر الثابت في الأجر يوجد عنصر أخر يعرف بالأجر المتغير ، و هذا الأخير مرتبط بعدة معطيات و شروط تتحكم فيه و هي عبارة عن تعويضات تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي أو بعمل في الظروف غير عادية، و كذلك المكفآت التي تستخدمها المؤسسة لحث العمال و تحفيزهم على الزيادة في المردودية و هي عناصر متغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية و حتى من جانب الدوام و الإستقرار. إذ أنها ليست منتظمة لكونها تخضع لعدة عوامل و معطيات و شروط قد لا تتحقق بصفة دائمة إما بسبب المهارة العملية و تغير قدرات العامل أو لسبب تنظيم العمل أو بسبب عدم تحقيق الشروط التي تنشئها أو تبررها. وعلى رغم من أن هذه العناصر المكونة لهذا الجزء غير ثابتة إلا أنها تعتبر عناصر قانونية تحض بنفس الحماية التي تمتاز بها العناصر الثابتة و الهدف منها هو تحريك همة العامل لتجعله ينتفع من الربح الذي يكسبه صاحب العمل و جهده و هي تنقسم إلى قسمين التعويضات و المكفآت[1] .

و لهذا سيتم تقسيم هذا الباب إلى فصلين إذ الفصل الأول سنخصصه لدراسة كل ما يتعلق بالتعويضات، أما الفصل الثاني فسوف سنخصصه للمكفآت .

[1] – أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ، صفحة 240.

الفصل الأول:
التعويضات

تمهيد :

النظام التعويضي هو عبارة عن مجموعة من المزايا التي يتلقاها العامل مقابل أو بمناسبة العمل المنجز في إطار المهام الموكلة إليه أو في إطار الوظائف المحددة في القانون الأساسي الذي ينتمي إليه عندما يتعلق الأمر بالأجر، و يعرف النظام التعويضي أيضا كعنصر مكمل للأجر و مميز عن باقي العناصر المكونة للأجر.

تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات و كذا بمكان ممارستها و بالظروف الخاصة للعمل، تخصص المنح للحث على المردودية و تحسين الأداء فهي إذن تكافئ ظروف العمل القاسية أو المتعلقة بمكان و ظروف عمل معينة، أما العلاوات فالغرض منها تحفيز المردود و الأداء.

فهي إذن مجرد تعويضات بالمعنى الدقيق للكلمة تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له أو قام بعمله في غير الظروف العادية للعمل أو لحقته أضرار مادية أو معنوية من جراء ذلك، أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بعمل أو مهمة معينة أو بمناسبتها، و هذه التعويضات يمكن تقسيمها إلى قسمين فهناك تعويضات يحصل عليها العامل بمناسبة القيام بأعمال خارج الساعات العادية للعمل والمتمثلة في تعويض العمل الإضافي و كذا العمل التابع أو التناوبي وأخيرا العمل الليلي، أما القسم الثاني من التعويضات فيتمثل في التعويضات المقدمة بمناسبة العمل الأصلي، و من بين هذه التعويضات عندنا تعويض المصاريف التي يدفعها هذا الأخير بموجب المهام التي يقوم بها خارج مكان العمل و كذا تعويض الخبرة و أيضا التعويض عن الظروف الخاصة بالعزلة و كل هذه الحالات سنقوم بدراستها في هذا الفصل.

و لهذا سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين سنعالج في المبحث الأول كل ما يتعلق بتعويضات الأعمال التي تتم خارج أوقات العمل العادية، و أما المبحث الثاني فسنخصصه للتعويضات المقدمة بمناسبة العمل الأصلي.

المبحث الأول: التعويضات الأعمال التي تتم خارج أوقات العمل العادية

هناك عدة أعمال يقوم بها العامل بمناسبة القيام بعمله و هذه الأخيرة تعتبر أعمال إضافية لعمله الأصلي فهي مرتبطة به و لهذا فهو يستحق التعويض عنها، و هذه الأعمال تتمثل في العمل الإضافي عن ساعات العمل العادية له و كذا العمل التابع أو التناوبي، و أخيرا العمل الليلي و سوف نتعرض إلى كل هذه الأعمال من خلال المطالب الثلاثة لهذا المبحث.

المطلب الأول: التعويض عن الساعات الإضافية.

عادة ما تحدد المدة القانونية للعمل سواء اليومي منه أو الأسبوعي إما بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى إتفاقيات جماعية للعمل، و بالتالي يصبح أي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل سواء كان ذلك بصفة متقطعة و غير دائمة أو كان بصفة دائمة و مستمرة .

و لهذا قبل تحديد الساعات الإضافية التي يستحق العامل التعويض إن قام بها يجب علينا تحديد ساعات العمل العادية، و لهذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين سندرس في الفرع الأول المدة القانونية للعمل و أما الفرع الثاني فسنتناول فيه ساعات العمل الإضافية و طريقة التعويض عنها.

الفرع الأول: مدة العمل القانونية.

تأتي الحدود القانونية المتعلقة بالوقت نتيجة تدخل المشرع لغرض ضبط أداء العمل و وضعه في وعاء زمني يحتويه ليتم على أساسه حساب الأجر المستحق، و تتمثل تلك الحدود في مدة العمل القانونية و مدة العمل الفعلي و الحد الأقصى للعمل اليومي الفعلي الذي يعتبر أحد الدعائم الأساسية الناجمة عن رغبة المشرع في تقنين الإستعمال الأقصى لساعات العمل اليومية[1].

---

[1]- لمزيد من التفاصيل أنظر: بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الجزائر، 2013،صفحة 13 و ما يليها .

و تعرف المدة القانونية للعمل على أنها تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه و وقته تحت تصرف و خدمة صاحب العمل أو بمعنى آخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل[1].

لقد كانت مسألة تحديد المدة القانونية للعمل من أول الإهتمامات التي شغلت المشرع الجزائري، حيث كان أول نص و طني خاص بتنظيم العمل يتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل و ذلك في الأمر رقم 75-30 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي[2]، إذ نص في المادة الأولى منه على أن المدة القانونية للعمل الأسبوعي لا يجب أن تتجاوز أربعة و أربعون 44 ساعة، تحدد المدة القانونية للعمل الأسبوعي ب 44 ساعة، و ذلك في المصالح العمومية للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات والهيئات العمومية و المؤسسات الإشتراكية ذات الطابع الإقتصادي و الإجتماعي أو الثقافي و الشركات التجارية و كذلك المؤسسات الخاصة .

تسرى هذه الأحكام كذلك على جميع النشاطات المهنية في الزراعة بما في ذلك مصالح القطاع الفلاحي و مؤسسات الصناعة التقليدية.

و تبقى مدة العمل الخاصة بعمال الأرض الخاضعين لنص خاص خارجة عن مجال تطبيق هذا الأمر."

فهذا يعني أن مدة 44 ساعة القانونية للعمل تطبق في كافة المؤسسات سواء العامة و الخاصة.

أما المادة 6 من نفس الأمر فقد حددت توزيع ساعات العمل على أيام الأسبوع كما يلي :" إن المدة القانونية للعمل الأسبوعي، توزع مع مراعاة اليوم القانوني للعطلة

---

[1]– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية،المرجع السابق، صفحة 125.

[2]–الأمر رقم 75-30 مؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أفريل 1975، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 .

الأسبوعية ما عدا الأحوال المنصوص عليها في المادتين الثانية الثالثة أعلاه، بين أيام العمل ضمن أقصى حد قدره عشر ساعات في اليوم، ويتم هذا التوزيع من طرف مديرية المؤسسة أو الوحدة بعد أخذ رأي مجلس العمال أو القسم النقابي."

لقد ألزم المشرع أن توزع هذه المدة على أيام الأسبوع و بشرط أن لا تتجاوز العشرة ساعات في اليوم، بينما حددت مدة العمل في المناجم بتسعة و ثلاثون 39 ساعة في الأسبوع[1]، وقد رتب المشرع عدة عقوبات على مخالفة الحد الأقصى المقرر للعمل كما هو محدد في المادة 9 من نفس هذا الأمر التي أحالت إلى الأمر رقم66-156 المتضمن قانون العقوبات.

أما بالنسبة للقانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، فقد نص في المادة 67 منه على أن المدة اليومية للعمل أو الأسبوعية تحدد بموجب القانون و أن أوقات العمل داخل المؤسسة يتم تحديدها بناءا على المواقيت الأساسية المقررة على الصعيد الوطني بالأحكام التنظيمية، و أن هذه الأوقات توضع أو تحدد بمشاركة ممثلي العمال و ذلك بمراعاة المصلحة العمومية و الإنتاج و التنمية مع الأخذ بعين الإعتبار عند التحديد خاصيات الموقع أو الناحية التي يوجد فيها منصب العمل[2]، ثم إنتقل المشرع في المادة 68 [3]من نفس القانون على تحديد أقصى مدة عمل في اليوم التي لا يمكن تجاوزها و هي 12 ساعة في اليوم.

و في سنة 1981 صدر القانون رقم 81-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل[4] ولقد قام المشرع بتعريف المدة القانونية للعمل في المادة 2 من هذا القانون على أنه

---

[1]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، صفحة 125.

[2]-أنظر المادة 67 من القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

[3]- المادة 68 من القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل التي تنص على أن :" لا يمكن في أي حال أن تتجاوز أقصى مدة العمل اليومي 12 ساعة ".

[4]-القانون رقم 81-03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني 1401 الموافق ل 21 فيفري 1981، يحدد المدة القانونية للعمل الصادر في الجريدة الرسمية العدد 8 الصادرة في 24 فيفري 1981.

"يقصد بالمدة القانونية للعمل، الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة صاحبة العمل، إما في مكان العمل نفسه و أما في مكان آخر، من أجل إعداد أو أداء المهام المترتبة عن منصب عمله."

ولقد كرس المشرع نفس المدة القانونية للعمل و ذلك من خلال المادة الرابعة من نفس القانون و هذه المدة هي 44 ساعة في الأسبوع، إلا أنه إنتقل في المادة الخامسة منه إلى إقرار مبدأ تخفيض ساعات العمل سواء ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وهذا بالنسبة لبعض الأعمال و الأشغال المرهقة إلا أنه إشترط أن لا يتجاوز هذا التخفيض 6 ساعات كحد أقصى، بينما أقر مبدأ إعتماد ثلاثة طرق لتحديد المدة اليومية للعمل [1] على ألا تتجاوز هذه المدة وفق أي طريقة من الطرق العشرة ساعات عمل في اليوم.

و لم يكتف القانون بتحديد المدة القانونية اليومية و الأسبوعية للعمل، بل وضع أطرا قانونية و تنظيمية لمختلف الجوانب العملية التي تقتضيها ظروف العمل، مثل العمل الليلي و كيفية تعويضه و المدة القصوى للساعات الإضافية، و كذا بعض الأحكام الجزائية المترتبة على مخالفة أحكام هذا القانون و ذلك من خلال المادة 22 من نفس القانون.

و في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فقد جاء بأسلوب مغاير لتحديد مدة ساعات العمل عن قوانين العمل السابقة، إذ كانت تحدد هذه الأخيرة عن طريق السلطة التنظيمية، فالقانون رقم 90-11 جاء ليكرس حرية التعاقد حيث إحتفظ بنفس المدة القانونية للعمل و هي 44 ساعة و هذا ما أكدته المادة 22 منه، و أما المادة 23 فقد حددت الحالات التي يمكن أن تخفض فيها هذه المدة و منحت للإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية تحديد قائمة المناصب المعنية بتخفيض ساعات العمل فيها مع تحديد مقدار تخفيض أو رفع هذه الساعات، فقد أخذ هذا الأخير بأسلوب التحديد

---

[1]- هذه الطرق محددة في المادة 9 من قانون 91-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل و هي :

-تسع ساعات في اليوم طوال أربعة أيام للعمل و ثماني ساعات بالنسبة ليوم العمل الخامس.

-ثماني ساعات في اليوم طوال خمسة أيام للعمل و أربعة ساعات بالنسبة ليوم السادس.

-توزيع متفاوت بين أيام العمل مع حد أقصاه عشر ساعات في اليوم.

الإتفاقي للمدة القانونية للعمل أما بمقتضى التفاوض الثنائي أو التشاور الثلاثي، و لكن إشترط في المادة 26 منه على أن لا تتعدى مدة العمل 12 ساعة في اليوم .

و قد جسد المشرع الأسلوب الإتفاقي في أوت 1996 في إطار اللقاءات الدورية لكل من نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين و نقابات أصحاب العمل و الحكومة التي تم فيها تحديد المدة القانونية للعمل ب 40 ساعة عمل في كافة القطاعات، و قد توج ذلك بالأمر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية للعمل [1]، إذ حددت المادة الثانية منه المدة القانونية ب 40 ساعة في الأسبوع و هو ما يعدل 173 ساعة و 33 دقيقة في الشهر بعدما كانت طوال سائر التشريعات السابقة محددة ب 44 ساعة، مما يدل على أن المشرع الجزائري قد قلص مدة العمل ب 4 ساعات في الأسبوع، و هذه المدة هي نفس المدة التي أقرتها منظمة العمل الدولية في الإتفاقية الدولية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل في مادتها الأولى، مع العلم أن الجزائر لم تصادق على هذه الإتفاقية[2].

و من جهة أخرى يحدد القانون الحد الأدنى من أيام العمل و ذلك من خلال نص المادة الثانية من نفس الأمر، و هي أن توزع المدة القانونية على 5 أيام عمل على الأقل، و ما يلاحظ هنا أن تحديد المدة القانونية وفق الأسبوع و تعيين عدد الأيام التي يمكن أن توزع عليها تلك المدة مع تحديد المدة اليومية القصوى، يظهر بوضوح حرص المشرع على توفير يوم راحة للعامل في الأسبوع [3].

ذلك أن توزيع هذه المدة 40 ساعة على 5 أيام على الأقل مع تحديد أكبر فترة زمنية فعلية خلال اليوم الواحد 12 ساعة كحد أقصى حددته المادة السابعة من نفس الأمر، يوفر في أي حال من الأحوال على الأقل يوما يخلد فيه العامل إلى الراحة، و لكن

---

[1]-الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 2 رمضان 1417 الموافق ل 11 جانفي 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل الصادر في الجريدة الرسمية العدد 3 المؤرخة في 12 جانفي 1997 .

[2]-الإتفاقية الدولية رقم 74 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الموقعة في 4 جوان 1935 والتي بدأ تطبيقها منذ 23 جوان 1957، منشورات منظمة العمل الدولية 1991.

[3]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 77.

لن يتحقق ذلك إلا بإحترام المدتين القصويين اليومية و الأسبوعية فلا يجوز الإكتفاء بتطبيق أحدهما دون الأخر.

لقد منح المشرع للمؤسسات المستخدمة و بالتشاور مع ممثلي العمال توزيع المدة القانونية للعمل وفق ما يتناسب و طبيعة كل قطاع و كل مؤسسة، سواء كان ذلك عن طريق الإتفاقيات الجماعية للعمل أو عن طريق النظم الداخلية للعمل[1].

كما ذكرنا سالفا حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية على أن توزع هذه المدة على 5 أيام عمل في الأسبوع على الأقل، كما ترك تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها للإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية، بينما حددها المشرع المغربي بأربعة و أربعين 44 ساعة في الأسبوع[2]، في حين حددها المشرع التونسي و المصري بثمانية و أربعين 48 ساعة [3]، أما المشرع الفرنسي حددها بخمسة و ثلاثين 35 ساعة في الأسبوع [4].

إلا أنه ما يلاحظ أن بعض الإتفاقيات الجماعية للهيئات المستخدمة لا تساير التعديلات القانونية الخاصة بالمدة القانونية، إذ لا تزال تكرس المدة القانونية الأسبوعية السابقة و المحددة ب 44 ساعة، و لقد منحت المادة 4 من الأمر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية للعمل إمكانية تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل عن 40 ساعة

---

[1]- لمزيد من التفصيل أنظر: Jean-Emmanuel RAY, les accords sur le temps de travail, Revue de droit social N° 1,janvier 1988,page 99

[2]- المادة 184 من مدونة الشغل المغربية "تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع."

[3] -Article 79 du code de travail Tunisie : « la durée du travail effectif ne peut excéder 48 par semaine.. » و المادة 80 من قانون العمل المصري: "مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشأت الصناعية،لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من 48 ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام و الراحة ."

[4] – Art.L.212-1 du code de travail Français : « dans les établissements ou professions mentionnées à l'article L200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leur dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente –cinq 35 heures par semaine. »

بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق و خطيرة و التي ينجر عنها ضغط في الحالة الجسدية و العصبية كما يمكن أن ترفع المدة القانونية الأسبوعية بالنسبة للمناصب المتميزة بتوقف عن العمل، و في هذا الصدد أحال المشرع الجزائري إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل لتحديد قائمة مناصب العمل التي تنخفض و ترتفع فيها مدة العمل، إلا أنه بالرجوع إلى بعض الإتفاقيات الجماعية وجدناها نفسها تحيلنا إلى الإتفاقات الجماعية لمعرفة قائمة تلك المناصب المعنية بالإنخفاض و الإرتفاع، غير أن بعضها الآخر منحت لإدارة المؤسسة حق تخفيض و رفع مدة العمل الأسبوعية بعد إستشارة اللجنة المؤهلة، و لا يتناقض ذلك مع نص المادة الرابعة من الأمر رقم97-03 المحدد للمدة القانونية للعمل التي أخضعت تخفيض و رفع المدة و كذا تحديد المناصب المعنية للتفاوض الجماعي، ما دام أن الشركاء الإجتماعيين في تلك المؤسسات منحو إدارة المؤسسة سلطة تحديد قائمة تلك المناصب[1].

كما أن البعض الآخر من الإتفاقيات الجماعية نصت صراحة على أن تخفيض مدة العمل الأسبوعية و تحديد المناصب المعنية بها يتم عن طريق التنظيم كلما إقتضت الضرورة ذلك، و يقصد بالتنظيم في تلك الإتفاقيات الجماعية la réglementation أي اللوائح الداخلية التي تصدرها الهيئة المستخدمة، بينما أطلق عليها المشرع الفرنسي les notes de service، و من هنا يطرح التساؤل التالي: ما هي القيمة القانونية لتلك اللوائح؟ علما أن المشرع الجزائري حصر المصادر المهنية في الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسة و عقود العمل الفردية، فإلى أي مصدر يمكن إلحاق تلك اللوائح الداخلية ؟.

ألحق المشرع الفرنسي اللوائح الداخلية التي تصدرها الهيئة المستخدمة بالنظام الداخلي و أخضعها إلى نفس الإجراءات الشكلية التي يخضع لها النظام الداخلي للمؤسسة و إلا إعتبرت باطلة و عديمة الأثر، فالأصل أن يقدم المستخدم تلك اللوائح للجنة المشاركة قصد إبداء رأيها، ثم يحيلها على مكتب مفتشية العمل المصادقة عليها ثم

---

[1]- بن عزوز بن صابر،الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 183.

يودعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا و أخيرا عليه أن يضمن لها الإشهار الكافي في وسط العمال المعنيين، غير أنه من الناحية العملية لا تخضع تلك اللوائح لهذه الإجراءات القانونية خاصة ما يتعلق منها بالإشهار مما يجعل أغلبية العمال يجهلونها، لذلك نقترح أن يتدخل أعوان مفتشية العمل بما لهم من صلاحيات ليلزموا أصحاب العمل بالإجراءات الشكلية لتلك اللوائح[1] .

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل و منح لأطراف التفاوض الجماعي سلطة توزيع تلك المدة خلال أيام الأسبوع، و ليس من حق صاحب العمل إستدعاء العمال للعمل خارج تلك المدة المحددة قانونا، و لا في يوم راحة الأسبوعية وأيام الأعياد و لا في أيام العطلة السنوية، و كل إتفاق بين العمال و صاحب العمل على خلاف ذلك يعد باطلا و عديم الأثر[2].

و بالرجوع إلى التقييد في مجال تحديد المدة القانونية الذي فرضه المشرع الجزائري على صلاحيات الاتفاقيات الجماعية نجد أنه ليس تقييداً مطلقاً، ذلك أن الأخذ الضمني بمبدأ النظام العام الاجتماعي يجيز للإتفاقيات الجماعية مخالفة الأحكام القانونية إذا كان ذلك من شأنه أن يكرس حقوق و إمتيازات أفضل للعمال من تلك التي تكرسها القوانين والنظم المعمول بها، دون المساس بأحكام النظام العام المطلق والذي أخذ به المشرع الفرنسي صراحة و ذلك بمقتضى المادة L132-4، بينما أخذ به المشرع الجزائري بصورة ضمنية و ذلك بمقتضى المادة 118 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

يمكن للإتفاقيات الجماعية لاسيما الوطنية منها و القطاعية أن تقرر مدة عمل أقل من تلك التي أقرها القانون إذا بررت خصوصيات معينة لظروف العمل في القطاع أو المهنة المعنية، أو ظروف عمل خاصة في جهة أو منطقة جغرافية معينة، وهو ما يفسر

[1]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 184 .

[2]-المادة 39 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل تنص على ما يلي: "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم و كل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا و عديم الأثر."

الإستثاءات الواردة بمقتضى أحكام المادة الرابعة من القانون المتعلق بالمدة القانونية فيما يتعلق بحالات تخفيض هذه المدة، بالنسبة لبعض الأعمال التي تمتاز بالخطورة أو التي تحتوي على بعض مظاهر الإرهاق البدني أو الذهني، أو حالات رفعها بالنسبة لبعض الأعمال أو المناصب التي تمتاز بفترات توقف عن العمل .حيث تدخل هذه الاستثناءات ضمن مهام و دور الاتفاقيات الجماعية في تكييف أحكام قانون العمل، لاسيما تلك المتعلقة بظروف العمل ومنها المدة القانونية للعمل مع طبيعة و خصوصية و متطلبات هذه الظروف في كل مهنة و كل قطاع نشاط وكل فئة مهنية، و كل مؤسسة [1].

و لكن بشرط أن لا يمس ذلك بالحقوق و الامتيازات المقررة في القوانين و النظم المعمول بها، أو الإتفاقيات و الإتفاقات التي تعلوها، و بصفة عامة فإن أطراف الاتفاقية الجماعية يتمتعون بنوع من الحرية في الاتفاق على التدابير و القواعد بما فيها تلك المتعلقة بالمدة القانونية للعمل، التي من شأنها ليس فقط الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات ومتطلبات المهنة أو قطاع النشاط أو الفئة المهنية، أو المنطقة الجغرافية وإنما كذلك التي من شأنها التكيف مع المستجدات المهنية أو الاقتصادية أو العارضة . وذلك في حدود ما لا يتعارض مع أحكام النظام العام، حيث تستمد هذه الاتفاقيات قوتها الإلزامية من كونها إتفاقات ناتجة عن إرادة الأطراف وفق الصلاحيات المخولة لهم بحكم القانون.

إن تقيد أطراف علاقة العمل بإحترام المدة القانونية للعمل لاسيما المؤسسات المستخدمة يعتبر من قبيل التقيد بأحكام النظام العام الذي لا يجوز مخالفته إلا عند الضرورة المطلقة و بشكل إستثنائي تبرره الضرورة المطلقة، كما هو الحال فيما يتعلق بأحكام العمل الإضافي الذي سوف ندرسه في الفرع التالي.

---

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، صفحة 268 .

الفرع الثاني: الساعات الإضافية.

كما رأينا فإن تحديد المدة القانونية للعمل سواء اليومي منه أو الأسبوعي، يتم بنصوص قانونية أو تنظيمية أو بمقتضى إتفاقيات جماعية للعمل، و بالتالي يعتبر اللجوء إلى العمل الإضافي إجراء استثنائي، فأي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل سواء كان ذلك بصفة متقطعة و غير دائمة أو كان بصفة دائمة و مستمرة .

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية للعمل و منح لأطراف التفاوض الجماعي سلطة توزيع تلك المدة خلال أيام الأسبوع، و ليس من حق صاحب العمل إستدعاء العمال للعمل خارج تلك المدة المحددة قانونا و لا في يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد و لا في أيام العطلة السنوية، و كل إتفاق بين العمال و صاحب العمل على خلاف ذلك يعد باطلا و عديم الأثر، غير أنه إستثناءا عن هذا المبدأ و إستجابة لضرورة الخدمة الملحة أجاز المشرع للمستخدم إستدعاء أي عامل للقيام بالعمل خارج المدة القانونية و في أيام الراحة و العطل القانونية و ذلك بأداء ساعات إضافية، و ما يلاحظ أن المشرع لم يعطي تعريف للساعات الإضافية و إنما ترك تحديد مدلولها للفقه مع أنه قد أكد على الأحكام المتعلقة بها لاسيما طبيعة اللجوء و الأجر المستحق[1].

لقد تعرض الأمر رقم 75-30 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي[2] لموضوع الساعات الإضافية و لكن دون أن يحدد مقدار هذه الساعات الإضافية أو قيمة التي يتحصل عليها العامل من جراء قيامه بالساعات الإضافية، إذ تنص المادة 8 من هذا الأمر على أنه: " لا يمكن أن تمنح الساعات الإضافية للعمل إلا في إطار الحضور و تبعا للإجراءات المحددة في تشريع العمل بالنسبة للمؤسسات الإشتراكية التعاونية أو الخاصة .

[1]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 214 .

[2]-الأمر رقم 75-30 مؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أفريل 1975،يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 .

و تبقي الساعات الإضافية في المصالح العمومية خاضعة للتنظيم الساري عليها وتحدد معدلات أجرها طبقا لأحكام النظام التعويضي الجاري به العمل".

فما يلاحظ على هذا الأمر أنه لم يتعرض للتفاصيل الخاصة بالساعات الإضافية و إنما حدد شروط منح هذه الساعات و هي أن يتم تقديمها في إطار الحضور و كذا بإتباع إجراءات محددة في تشريع العمل و قد ميز بين المؤسسات الإشتراكية التعاونية أو الخاصة و بين المصالح العمومية .

أما الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص[1]، فقد حدد المشرع الحالات التي يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى الساعات الإضافية و ذلك من خلال نص المادة 178 منه و هي :

-الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة.

-للقيام بإشغال التصليح و الصيانة .

-لإتمام الأشغال التي ينجم عن إنقطاعها بالنظر لطبيعتها، خطر تتولد منه إتلافات مادية.

و أما المادة 188 من نفس الأمر إشترطت الترخيص بذلك و أن يكون الحد الأقصى للساعات الإضافية هو 16 ساعة خلال الأسبوع، و يشترط أن يتم ذلك بعد التشاور مع النقابة الممثلة للعمال و أن تكون الأربع ساعات الأولى برخصة من مفتش العمل أما الإثني عشر ساعة المتبقية فيمنحها وزير العمل، أما قيمة التعويض عن هذه الساعات الإضافية فقد حددتها المادة 189 من الأمر 75-31 السالف ذكره و هي محدد كالآتي:

---

[1]- 75-31 17 1395 29 1975
39 16 1975 .

- الزيادة لا تقل عن 50% من الأجر المتعلق بساعات العمل و ذلك في حدود 4 ساعات إضافية.

-التعويض يتعدى 75% من الأجر المتعلق بالساعات العمل و ذلك بالنسبة للساعات الزائدة عن 4 ساعات .

في حين أن القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، قد تعرض لموضوع الساعات الإضافية بشكل معمق مقارنة بالأمر رقم 75-30 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، إذ إعتبر أن لجوء المؤسسات إلى الساعات الإضافية يكون بشكل إستثنائي فقط و حددت الحالات التي يحق للمؤسسة المستخدمة اللجوء إلى هذه الساعات، إذ تنص المادة 69 من نفس القانون على أن:" يمكن للمؤسسة المستخدمة ،أن تطلب من كل عامل القيام بساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية لمدة العمل و مواقيته، إذا إقتضى نشاطها المزيد من العمل، سواء كان عرضيا أو دوريا وبعد إستنفاد جميع الطرق الملائمة للإستعمال المعقول و الأمثل لقوة العمل المتوفرة ضمن المواقيت المطبقة بصفة إعتيادية."

من هذه المادة إعتبر المشرع أن اللجوء للساعات الإضافية هو إجراء إستثنائي بصريح العبارة و أن للمستخدم قبل اللجوء إلى هذه الساعات أن يستنفذ كل الطرق التي تتم بموجب ساعات العمل العادية.

و قد أعاد التأكيد في المادة 70 على أن هذه الساعات هي عبارة عن إجراء إستثنائي يتم اللجوء إليها بعد إستنفاذ كل الطرق التي تتم بموجب ساعات العمل العادية إذ تنص هذه المادة على أنه :" يجب أن يكون اللجوء إلى تطبيق الساعات الإضافية إستثنائيا و هادفا لتلبية ضرورة قصوى و موافقا لمتطلبات سياسة التشغيل الكامل، و أن يندرج في إطار السعي من أجل إنتاج أفضل، و يجرى ذلك ضمن الشروط التالية:

-كل عامل ملزم أن يقوم بالساعات الإضافية، إذا طلبت منه ذلك المؤسسة المستخدمة،إلا في حالة القوة القاهرة .

-لا يمكن أن يتجاوز عدد الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط.

-يترتب عن الساعات الإضافية دفع تعويض يحسب و يؤدى وفقا للشروط المحددة بموجب القانون الأساسي النموذجى لقطاع النشاط."

كما أحال المشرع في هذه المادة تحديد عدد الساعات الإضافية و كذا مقدار التعويض عنها إلى القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط، و أيضا ألزم العامل بالقيام بالساعات الإضافية إذ تم فرضها من قبل المؤسسة المستخدمة، و إذ رفض القيام بها فإنه يعتبر قد أخل بإلتزاماته القانونية فيعد خطأ تأديبيا يسمح لصاحب العمل بفرض العقوبات التأديبية عليه بما في ذلك فصله عن العمل.

أما القانون رقم 81-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل فميز بين حالتين، حالة الضرورة القصوى أين إشترط رخصة من مفتش العمل في حدود 4 ساعات الأولى و خلال 6 أشهر الأولى، أما إذا زاد على هذه الحدود فيمنح الرخصة وزير العمل بناءا على تحقيق يقوم به مفتش العمل.

في حين تتعلق الحالة الثانية بإتمام أشغال يتسبب توقفها في أضرار أو القيام بإنجاز غير متوقعة و إستثنائية، فيقتصر الأمر فيها على إعلام مفتش العمل بعد 48 ساعة التالية لبدء الأشغال [1].

في حين القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل فنجد أن المشرع في المادة 31 منه قد أعاد التأكيد على إستثنائية الساعات الإضافية، إلا أنه في هذا القانون حدد المدة القصوى للساعات الإضافية و هي 20% من المدة القانونية أي أن لا

[1]-أنظر المادتين 18 و 19 من القانون رقم 81-03 مؤرخ في 16 ربيع الثاني 1401 الموافق ل 21 فيفري 1981،يحدد المدة القانونية للعمل، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 8 الصادرة في 24 فيفري 1981.

تزيد عن 8 ساعات في الأسبوع [1]، و أما المادة 32 منه فقد حدد قيمة التعويض التي يتحصل عليها العامل من جراء قيامه بالساعات الإضافية بزيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة.

أداء ساعات إضافية دون أن تتعدى تلك الساعات 20 %من المدة القانونية للعمل و هو الحجم العادي المرخص به قانونا أي بمعدل 8 ساعات في اليوم، يلجأ المستخدم إلى ذلك دون الحاجة إلى ترخيص من مفتش العمل و دون إستشارة الشركاء الإجتماعيين[2].

كما منح المشرع الجزائري في المادة 5 من الأمر رقم 96-21 المتمم للقانون 90-11[3] للمستخدم إمكانية تجاوز مدة الساعات الإضافية 20 %من المدة القانونية لكن ضمن الشروط المحددة في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية، و التي تتمثل في:

-الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.

-إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

و في هذه الحالات يجب على المستخدم أن يستشير ممثلي العمال [4]، غير أن النص لم يحدد من هم الممثلون المعنيون بالإستشارة أهم الممثلون النقابيون ؟ أم مندوبي المستخدمين أي أعضاء لجنة المشاركة؟، و في إعتقادنا أن الممثلين المقصودين هم

---

[1]-تنص المادة 31 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على ما يلي : يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً.

و في هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه ."

[2]- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري، و التحولات الإقتصادية، دار القصبة، الجزائر 2003،صفحة 177 .

[3]-الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 23 صفر 1417 الموافق ل9 جويلية 1996 ،المعدل و المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، صادر بالجريدة الرسمية العدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1990.

[4]-لمزيد من التفاصيل أنظر: بخدة مهدي ،المرجع السابق، صفحة 220 .

أعضاء لجنة المشاركة كونهم يتمتعون بهذه الصلاحية أي :صلاحية الإستشارة في مواضيع كثيرة أهمها تنظيم العمل مقاييس العمل و طرق التحفيز، و مراقبة العمل وتوقيت العمل [1]، كما يجب عليه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا[2].

إلا أن المشرع الجزائري لم يحدد الغرض من إخطار مفتش العمل، فهل الغرض هو مراقبة شرعية العملية و معارضتها أن إقتضى الأمر أم هو تسجيل الطلب لا غيره وإعتمادا على الدور القانوني المنوط بمفتش العمل يتعين القول أن الحكمة من الإخطار تكمن في مراقبة شرعية ملائمة للعملية[3]، و لهذا الغرض رتب المشرع الجزائري أحكاما جزائية على مخالفة الإجراءات المتبعة عند اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية فحدد في المادة 143 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل العقوبة المقررة و هي 500 إلى 1000 دج و تكرر هذه الغرامة بقدر عدد العمال، وأعاد تعديل هذه الغرامة في المادة 143 مكرر من الأمر رقم 96-21 المعدل و المتمم للقانون رقم 90-11 و التي أصبحت تتراوح بين 1000 إلى 2000 و تطبق حسب عدد العمال.

رغم أن المشرع الجزائري أحالنا إلى الإتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات لتحديد الشروط التي تمنح الحق للمستخدم بأن يتجاوز 20 %من المدة القانونية للساعات الإضافية، إلا أن أغلبية هذه الإتفاقيات لم تحدد تلك الشروط بل إكتفت بنسخ الشرطين القانونيين السالفين الذكر، كما أن العديد منها لم تتعرض أصلا إلى تلك الشروط و لا إلى تجاوز 20% من المدة القانونية للساعات الإضافية [4].

كما أن المشرع الجزائري بالرغم من أنه أحالنا لتحديد كيفيات العمل بالساعات الإضافية و كذا التعويضات المتعلقة بها إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل، إلا أننا وجدنا بعض أحكام هذه الإتفاقيات تحيلينا هي الأخرى إلى القانون و هو أمر غير معقول.

---

[1]-أنظر المادة 94-4 فقرة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[2]-أنظر المادة 31 الفقرة 3 و 4 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[3]- ذيب عبد السلام، المرجع السابق، صفحة 177 .

[4]-بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 186 .

منح المشرع الجزائري للإتفاقيات الجماعية الحق في تحديد التعويضات المتعلقة بالساعات الإضافية[1]،على ألا تقل الزيادة بأي حال من الأحوال عن 50 %من الأجر العادي للساعة كما شرحناها سابقا، وتعد هذه الزيادة الدنيا من النظام العام الإجتماعي غير أنه يجوز رفع نسبتها بموجب الإتفاقيات الجماعية [2].

و على سبيل المقارنة فإن المشرع المغربي منح للعمال الذين يؤدون ساعات إضافية في غير النشاطات الفلاحية تفوق المدة القانونية الحق في تعويض نسبته 25% ما كانت هذه الساعات ما بين 6 صباحا و 9 ليلا، كما منح نفس النسبة للعاملين في النشاط الفلاحي ما بين 5 صباحا و 8 ليلا، و منح نسبة 50% للعمال في القطاع غير الفلاحي ما بين 9 ليلا و 6 صباحا، و لعمال القطاع الفلاحي ما بين 8 ليلا و 5 صباحا، ترفع هذه الزيادة إلى 100 %إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى و لو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية، أما المشرع المصري فقد منح نسبة 35% عن الساعات الإضافية المنجزة في النهار و 70% عن الساعات المنجزة في الليل، و إذا وقع التشغيل في يوم الراحة إستحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم و يمنحه صاحب العمل يوما آخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي و هذا ما نصت عليه المادة 85 فقرة 2 و 3 من قانون العمل المصري،أما المشرع التونسي فقد منح لعمال القطاعات غير الفلاحية نسبة 75 % بالنسبة لنظام العمل بالتوقيت الكامل المحدد ب 48 ساعة في الأسبوع، و نسبة 25% لنظام العمل بالتوقيت الكامل الأقل من 48 ساعة في الأسبوع 50 %بالنسبة للساعات الإضافية التي تفوق 48 ساعة في الأسبوع، و كذا بالنسبة لنظام العمل بالتوقيت الجزئي و هذا ما نص عليه في المادة 90 من قانون العمل التونسي، و إذا وقع التشغيل في يوم الراحة إستحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم إضافة إلى يوم آخر تعويضا عنه du code de travail français.

[1]–أنظر المادة 120 فقرة 4 من القانون رقم 90–11 المتعلق بعلاقات العمل.

[2]– ذيب عبد السلام ، المرجع السابق،صفحة 281 .

أما المشرع الفرنسي منح للعمال الذين يؤدون ساعات إضافية تصل إلى 8 ساعات بعد المدة القانونية للعمل و المحددة 35 ساعة تعويضا نسبته 25% و ترتفع نسبة التعويض إلى50 %بالنسبة للساعات الإضافية التي تليها و هذا حسب المادة5 -L.212 من قانون العمل الفرنسي[1] .

إذا كانت التشريعات العمالية المقارنة تدخلت لتحديد نسب مختلفة عن الساعات الإضافية حسب قطاعات النشاط و حسب مدة الساعات الإضافية المنجزة، فإن المشرع الجزائري قد أحسن الفعل عندما منح حدا أدنى 50% لا يجوز النزول عنه مهما كانت مدة الساعات الإضافية و مهما كانت طبيعة النشاط، تاركا للإتفاقيات الجماعية وللشركاء الإجتماعيين سلطة واسعة في تقدير نسبة التعويض عن الساعات الإضافية، فالبعض منها منحت 50% بالنسبة للساعات الأربعة الأولى، و منح بعضها الآخر هذه النسبة للعمال الذين يؤدون ساعات إضافية إبتداءا من الساعة الأولى في حدود 20% من المدة القانون الأسبوعية إذا كان العمل المؤدى في النهار، كما منحت نسبة 75% بالنسبة للساعات الإضافية المنجزة إبتداءا من الساعة الخامسة.

بينما منحت بعض الإتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة هذه النسبة للعمال الذين يؤدون ساعات العمل الإضافية في النهار و في أيام العطل و الراحة الأسبوعية [2].

يتبين من خلال ما سبق أن أغلبية الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة منحت نسبة 50% تعويض عن الساعات الإضافية بالنسبة للساعات الأربعة الأولى و نسبة 75% بالنسبة للساعات الإضافية الزائدة عن الأربع ساعات الأولى وبذلك تكون قد نسخت ما ورد في الأحكام التشريعية الملغاة بموجب القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أي المادة 189 فقرة 2 و 3 من 75-31 المؤرخ في 29 أفريل

[1]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 188 .

[2]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، نفس المرجع ،صفحة 190 .

1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تمت دراستها سابقا، فأين هي عملية التفاوض الجماعي بين الشركاء الإجتماعيين في هذا المجال؟

كما منحت بعض الإتفاقيات الجماعية نسبة 100 %بالنسبة للساعات المنجزة ما بين التاسعة 9 ليلا و الخامسة 5 صباحا شريطة عدم إحتسابها في إطار المناوبة، بينما منحت أغلبيتها هذه النسبة بالنسبة للساعات الإضافية المنجزة في الليل و تلك المنجزة في أيام الأعياد و يوم الراحة الأسبوعية و كذا أيام الراحة القانونية.

إذا كانت أغلبية الإتفاقيات الجماعية منحت نسبة 100% بالنسبة للساعات المنجزة ما بين التاسعة 9 ليلا و الخامسة صباحا، فإن البعض منها منحت 125% زيادة على الإستفادة من التعويض عن الساعات الإضافية، و منح المشرع الجزائري للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية الحق في التمتع براحة تعويضية مماثلة لها[1] و هو أيضا ما كرسته أغلبية الإتفاقيات الجماعية، حيث ألزمت كل الأنظمة الداخلية لمختلف الهيئات المستخدمة العمال على القيام بالساعات الإضافية، و لا يجوز رفض هذا الإلتزام إلا إذا قدم العامل عذرا مقبولا و إلا تعرض إلى عقوبات تأديبية حسب الأحكام الواردة في النظام الداخلي[2]، و قد إعتبرت أغلبية هذه الأنظمة رفض القيام بالساعات الإضافية خطأ مهنيا من الدرجة الثانية، كما أجمعت على أن العقوبات المقررة للأخطاء من الدرجة الثانية تتراوح بين التوبيخ و التوقف عن العمل لمدة معينة، و قد يؤدي ذلك إلى عدم التسجيل على قوائم التأهيل الخاصة بالترقية[3].

و في الأخير ما يمكن قوله فإنه بصفة عامة و نظراً للطابع الاستثنائي لهذا النمط من العمل، فإن مجال تدخل القانون الاتفاقي أو الإتفاقيات الجماعية للعمل في مجال الساعات الإضافية ضيق جدا، لا يتجاوز وضع الشروط و الإجراءات التي تؤطر اللجوء إلى هذا الإجراء في الحالات و الحدود التي أقرها القانون وفق ما تفرضه أو تتطلبه

[1]– المادة 36 من القانون رقم 90–11 المتعلق بعلاقات العمل.

[2]– هذا ما نصت عليه المادة 70 من القانون رقم 78–12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي تم معالجته في هذا الفرع.

[3]– بن عزوز بن صابر ،الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 191 .

خصوصية ومتطلبات قطاع النشاط، أو المهنة، أو المؤسسة المستخدمة، و مستويات الفئات المهنية المعنية بهذا العمل، و كيفيات تعويض العمل الإضافي، في حالة القيام بذلك نهارا أو ليلا، يوم الراحة، أو يوم العطلة مدفوعة الأجر، و شروط أو كيفيات التعويض حسب كل حالة، فيما إذا كان هذا التعويض نقديا، أو أوقات راحة مقابل ذلك العمل، إلى غير ذلك من المسائل التنظيمية و الإجرائية [1].

بعد ما درسنا التعويض على الساعات الإضافية التي تعتبر إجراء إستثنائيا لا يلجأ إليه رب العمل إلا بعد أن يستنفذ كل الطرق التي تمكنه من العمل بالساعات العادية وهناك نوع آخر من الأعمال و التي هي بدورها تعتبر إجراءا إستثنائيا ،إذ أنه في حالة اللجوء إليها يكون رب العمل ملزما بتعويض العامل الذي يقوم بعمله في إطار النظام التناوبي، و الذي سوف نعالجه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الثاني: التعويض عن العمل التناوبي.

الأصل أن العامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل،غير أنه و لأسباب مختلفة تقنية و اقتصادية تضطر الكثير من المؤسسات إلى اعتماد أسلوب العمل التناوبي، أو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة و الذي يسمى باللغة الفرنسية Le Travail posté ، و هذا من أجل مسايرة التطورات التكنولوجية و الضرورات الإجتماعية، وهذا ما ألزم المشرع الجزائري على تقنين هذا النمط من العمل و إعتبره كإستثناء للعمل العادي لهذا يتوجب تعويض العامل الذي يعمل في هذا النمط من العمل، و لهذا سوف نحاول في الفرع الأول من هذا المطلب معالجة كل ما يتعلق بالعمل التناوبي، و أما الفرع الثاني فسنخصصه لتعويض العمل التناوبي في الجزائر.

[1]–أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،المرجع السابق،صفحة 171 .

الفرع الأول: الأسس التي يقوم عليها العمل التناوبي.

إن الأهمية البالغة التي يكتسيها نظام العمل بالدوريات جعل العديد من العلماء والمؤلفين يهتمون بمثل هذا النظام من العمل مما أدى إلى إعطائه العديد من التعاريف وهناك من عرفه على أنه" ذلك النمط من تنظيم أوقات العمل لضمان استمرارية الإنتاج بواسطة تعاقب فرق عمل على مكان العمل دون انقطاع."، و عرفه البعض الآخر على أنه " تنظيم لساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة أثناء أربعة وعشرين ساعة "، و هناك من حاول تقديم تعريف شامل لمعظم العناصر التي ركزت عليها التعاريف السابقة، إذ يرى نظام العمل بالدوريات على أنه عبارة عن" نمط من تنظيم وقت العمل لضمان الاستمرارية في الإنتاج، و تتعاقب فيه فرق العمل على مكان العمل بدون انقطاع في الزمان."

في حين تضيف الجمعية الوطنية لظروف العمل بفرنسا سنة 1986 عنصر المكان في تعريفها لنظام العمل بالدوريات على أساس أنه" العمل الذي يتم إنجازه بواسطة فرق متتابعة من العمال في نفس المكان[1]."

إلا أن ما يلاحظ على هذه التعاريف هو أنه لا ينطبق بعضها على الأنماط المختلفة لنظام العمل بالدوريات، ذلك أنه ليس من الضروري في كثير من الحالات أن يتم عمل الفرق أو الدوريات بدون انقطاع في الزمان أو في نفس المكان.

إذا ومن هذا يمكن القول أن بعض المصانع والمؤسسات تضطر إلى أن يستمر العمل بها لأوقات متفاوتة وذلك لتلبية حاجة السوق من منتجات المصنع أو المؤسسة وهذا ما يجعل العمال يعملون على شكل دوريات في نوبات عمل نهارية أو ليلية، نفس الشيء يقال عن المؤسسات ذات الصبغة الاجتماعية كالمستشفيات و المصالح الأمنية وغيرها التي يستوجب عليها العمل ليل نهار للسهر على راحة و أمن المواطن.

[1]–بوظريفة حمو،الساعات البيولوجية: سلسلة أعرف جسدك و أفهم نفسك،الجزائر، شركة دار الأمة للطباعة و النشر والتوزيع، برج الكيفان، الطبعة الأولى،1995، صفحة 49 .

و يجب أن نميز بين نظام العمل التناوبي و نظام العمل الدوري لكون أن النظامين متشابهين، فنظام العمل التناوبي نجده عندما تقتضي طبيعة عمل المؤسسة المستخدمة العمل المستمر لأكثر من فترة العمل اليومية العادية، فتضطر إلى تنظيم العمل في شكل شبه مستمر في فرقتين متعاقبتين مع التوقف بعض الوقت من اليوم، أو في شكل مستمر أي ثلاثة فرق متعاقبة بمعدل 8 ساعات لكل فرقة حيث تختلف ظروف العمل بين الفرق، فمنهم من يعمل نهاراً و منهم يعمل ليلاً، ومنهم من يعمل جزء من النهار وجزء من الليل، وهو الاختلاف الذي يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على نمط و ظروف العمل، و الضغوط النفسية و الاجتماعية المحيطة به [1]، أما نظام العمل الدوري أو ما يسمى بالفرنسية Le système cyclique و هذا شكل من تنظيم العمل غير بعيد عن شكل نظام العمل بالدوريات يعرف بالعمل الدوري أي أن يكلف العامل أو العمال بالعمل لفترة متواصلة دون احترام المدة القانونية للعمل على أن يستفيدوا من فترة راحة مساوية لفترة العمل المؤدى أو قريبة منها، أو ما يعرف في بعض المؤسسات بنظام الاسترجاع Le régime de Récupération حيث يقتضي تنظيم العمل في بعض المؤسسات لاسيما تلك التي تقوم ببعض النشاطات التي لا يمكن توقف العمل بها مثل النشاطات المنجمية، و البترولية، و بعض الأشغال العمومية أو ما شابهها، في شكل فرق تعمل بشكل مستمر ليلا نهارا بالتناوب مثل نظام 8 أسابيع و التي تقسم 6 أسابيع عمل، و أسبوعين 2 راحة للإسترجاع، أو نظام 4 أسابيع و الذي يقسم 3 أسابيع عمل و أسبوع راحة، أو أي نظام آخر يتفق عليه الأطراف وفق ما يتناسب و طبيعة أو متطلبات العمل في المؤسسة المعنية [2].

إن ظهور دوريات العمل كان نتيجة عدة أسباب متداخلة و مترابطة فيما بينها وهذه الأسباب هي : إقتصادية، تقنية و اجتماعية[3] ، سيتم شرحها في ما يلي:

[1]– أحمية سليمان،الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،المرجع السابق،صفحة 273 .

[2]– أحمية سليمان،الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع ،صفحة 274 .

[3] –Carpentier James et Cazamian Pierre, le travail de nuit, BIT, Genève,1989,page 2.

أ- الأسباب الاقتصادية:

دفعت الحاجة إلى إنتاج أكبر لتلبية حاجيات السوق و الاعتماد على المنافسة والربح السريع بالكثير من المؤسسات إلى العمل بنظام الدوريات، و قد يرجع السبب في هذا إلى رغبة المؤسسات في إستغلال تجهيزاتها بصفة مكثفة على المدى القصير حتى تجددها عند اللزوم لمسايرة التطور التكنولوجي و المنافسة، كما يرجع السبب أن الآلات عندما تكون جديدة و باهضة التكلفة تقوم ضرورة استخدامها طيلة الأربعة و العشرين ساعة حتى يمكنها تثمنيها من الناحية الاقتصادية [1].

بالإضافة إلى ما سبق فإن كل من تطور وسائل النقل و السفر و تزايد عدد السكان قد تطلب توفير المواد الأساسية الواسعة الاستهلاك كالحليب و مشتقاته كما أن تزايد عمليات النقل للبضائع و الأشخاص أدى إلى خلق الكثير من الخدمات الموازية زيادة عن مهمة النقل ذاتها، الأمر الذي ساعد على انتشار نظام العمل بالدوريات، ناهيك عن الحاجة لضرورة الاستمرار في العمل بالنسبة لبعض المصالح كالمستشفيات و الأمن والمطافئ و...الخ.

ويمكن تلخيص الأسباب الإقتصادية في ما يلي:

- <u>**نمو رأس المال:**</u> إن تبني نظام العمل بالدوريات يعود بالربح و الفوائد الاقتصادية الكثيرة على المؤسسة نتيجة التزايد المتضاعف للمنتجات و ما تعكسه في مجال تضاعف الاستثمارات و تزايد رأس المال.

- <u>**تقلص ساعات العمل:**</u> يمكن للمؤسسة أن تقلص ساعات العمل التي تكون أكثر فعالية و أحسن مردودية من الزيادة في ساعات العمل، أو اللجوء إلى الساعات الإضافية التي غالبا ما تكون عالية التكلفة وقد لا تحقق الأهداف المنتظرة منها.

---

[1]-بوظريفة حمو، المرجع السابق، صفحة 55 .

- **تحسين مرونة الإنتاج:** يمكن إستعمال نظام العمل بالدوريات المؤسسة من التحكم في عملية التوزيع بفضل الحفاظ أو حتى تقليص الآجال المحددة لذلك، كما يمكنها أن تتكيف مع مختلف العوامل الخارجية لاسيما الطارئة منها.

- **مسايرة مستوى التنافس:** تعمل إمكانية الحصول على زيادة الإنتاج كما و كيفا على دعم القدرة على التنافس وتسهيل مهمة المحافظة عليها لوقت أطول.

- **التشغيل:** ينعكس تبني نظام العمل بالدوريات إيجابيا على عالم الشغل، حيث يزيد الطلب على توظيف عدد أكبر من العمال، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة و يسمح بتشغيل نسبة أكبر من اليد العاملة النسوية في النهار[1].

ب- الأسباب التقنية :

لقد لعبت بعض العوامل التقنية دورا مهما في ظهور و كثرة إنتشار دوريات العمل لأن بعض العمليات الصناعية و بعض الأنواع من الآلات تتطلب التشغيل المتواصل لتحقيق هدف إنتاجي معين، وحتى لا تصاب الآلة أو المواد المستعملة في العملية الإنتاجية بالضرر، وقد برز إنتشار الدوريات خصوصا في الصناعات الكيميائية والتحويلية كصناعات تحويل البترول و النسيج و البلاستيك و الورق و الحديد والصلب...الخ.

أما التطور التكنولوجي فقد زاد كفاءة بعض الآلات و قدرة تحملها كالعقول الإلكترونية، الشيء الذي يستدعي تبني نظام العمل بالدوريات أكثر فأكثر، و لقد إزدادت الحاجة إلى إستخدام الدوريات في المجال العسكري خصوصا أثناء وبعد الحرب العالمية الثانية لضرورة القيام بالمراقبة المستمرة للمجال الجوي و السهر على العناية التامة

[1]- بقادير عبد الرحمان ،العمل الليلي و أثاره الفيزيولوجية و الإجتماعية على العامل (دراسة مقارنة بين العزاب والمتزوجين)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم علم نفس و علوم التربية و الأرطوفونيا،جامعة الجزائر،السنة الجامعية 2005-2006،صفحة 22 .

بمختلف الآليات الحربية كالصواريخ و قواعدها، ناهيك عما تتطلبه مختلف المصالح في هذا الميدان من فرق متناوبة لأداء مهمة الحراسة [1].

ج-الأسباب الاجتماعية:

إن بعض المصالح تستدعي مواصلة العمل بها بدون إنقطاع خلال الأربعة والعشرين ساعة، كما هو الحال في المستشفيات و مصالح الأمن و المطافئ...الخ، وهذا لضرورة تلبية حاجة المواطن المستعجلة فور وقوعها لأن أي تأجيل أو تأخير لذلك يمكن أن ينجر عنه ما لا تحمد عقباه.

كما تعتبر ظاهرة البطالة من بين الأسباب التي دفعت بالبعض إلى إقتراح تقليل عدد ساعات العمل في اليوم و تناوب عدة فرق على نفس المركز.

كما برزت ضرورة تلبية حاجيات و متطلبات المستهلك المتزايدة في الحصول على منتجات معينة بكميات كبيرة و على خدمات متنوعة في مواعيد محددة، الشيء الذي إستدعى تحضيرها في أوقات غير عادية، كما هو الحال بالنسبة للصحف التي يجب تحضيرها في حدود منتصف الليل لتكون في متناول المستهلك مع بداية الصباح و نفس المثال كذلك يصدق على النقل العمومي الذي يلتمس المستهلكين خدماته في أوقات أو ساعات غير عادية لضمان النقل لمختلف مستعمليه من عمال أو غيرهم من المسافرين والمتنقلين من هنا و هناك [2].

أما بالنسبة لتنظيم دوريات العمل فإنه على العموم يمكن أن يختلف هذا تنظيم من مجتمع لآخر، كما يمكن أن يختلف من مؤسسة لأخرى بل وقد يكون مغايرا حتى داخل نفس المؤسسة، وذلك لعوامل إجتماعية أو تقنية كنمط الإنتاج بالإضافة إلى عوامل بيئية أو ظرفية أخرى كالنقل و اليد العاملة المتوفرة في المجتمع...الخ، مما يجعل دوريات العمل تأخذ أشكالا متعددة في مواقيتها و مدة و إتجاه دورانها و عددها و نوعها وبالتالي

[1]-حمو بوظريفة، المرجع السابق، صفحة 57 .

[2]- بقادير عبد الرحمان، المرجع السابق، صفحة 24.

يتضح أن تنظيم الدوريات و تحديد نمطها يعتمد على بعض الأبعاد و المتغيرات الأساسية التي ترتبط بدورها بالعوامل البيولوجية و الإقتصادية و الإجتماعية التي تتأثر بنظام العمل بالدوريات.

1- الدوريات الدائمة و المتناوبة :

تعتمد بعض المؤسسات على دوريات عمل دائمة و هو ما يستدعي إبقاء العمال باستمرار في واحدة من الإثنين أو الثلاث دوريات الثابتة الموجودة، أي أن العامل يعين للعمل باستمرار إما في دورية الصباح أو المساء أو الليل، و يكثر هذا النمط في الولايات المتحدة الأمريكية على وجه الخصوص.

في مقابل التنظيم الثابت يوجد تنظيم آخر يقوم على أساس ما يسمى بالدوريات المتناوبة أو المتحركة القاضي باستبدال الدورية بحيث يتناوب الأفراد على مختلف الدوريات التي تسير تبعا لنوع من الدوران المرسوم مسبقا، كأن يعمل العامل في دورية الصباح لمدة أسبوع أو ثلاثة أيام لينتقل بعدها إلى دورية المساء ثم إلى دورية الليل وهكذا تتوالى العملية تبعا لجدول الدوران و مدته و إتجاهه...الخ.

و على العموم فقد توصل الباحثون إلى نتائج مختلفة في هذا المجال حيث يفضل البعض منهم الدوريات المتحركة اعتمادا على كون مردود الدوريات الليلية المتحركة أفضل من الثابتة وبالتالي لا يفضل هذه الأخيرة، في حين يرى البعض الآخر أن الدوريات الثابتة أفضل من المتحركة لكونها تمكن الإيقاع البيولوجي من التكيف، كما وجد أن التكيف المقبول لدى عمال الدوريات يكون مع الدوريات الثابتة أكثر من المتحركة.

2-التناوب المنتظم وغير المنتظم :

يتمثل العمل بالتناوب المنتظم في إتباع وتيرة زمنية معينة بصفة دائمة كأن تتم عملية التناوب كل يوم أو كل ثلاثة أيام أو كل أسبوع بحيث يعمل العمال بالتساوي في مختلف الدوريات تبعا لوحدة زمنية معينة.

أما التناوب غير المنتظم فيقضي بتوزيع متعدد لأوقات العمل بين العمال وفق جدول مرسوم على مدى فترات زمنية معينة، أي أن عملية تتابع الدوريات و تناوبها في فترات مختلفة تتم وفق خطة مدروسة، حيث يتيح هذا النوع من التنظيم أيام عمل تتخللها أيام للراحة تبعا لكل دورية، كأن تعطى للعامل راحة لمدة يومين أو ثلاثة قبل تنقله من الدورية الليلية إلى الدورية الصباحية، ويهدف هذا التنظيم إلى أخذ إنعكاسات مختلف أنواع الدوريات بعين الاعتبار سواء تعلق الأمر بصحة العامل أو حياته الأسرية والإجتماعية [1]، و هكذا يتم الوصول في الأخير إلى ضمان تساوي العمال في أيام العمل بكل دورية.

و يطرح التناوب مشكل الراحة الأسبوعية لأن دوريات العمل المتحركة بإستمرار تختلف فيها الكيفية التي تؤخذ فيها أيام الراحة منها عن العمل العادي، كما أنها تختلف حسب كل دورية ، و إعتبارا لهذا الوضع عمدت مختلف المؤسسات إلى تبني نظام التناوب غير المنتظم نظرا لعدم ميل أغلبية العمال إلى العمل بدورية الليل .[2]

أما فيما يخص مدة دوارن التناوب فلا توجد مدة دوران ثابتة تخص نظام العمل بالدوريات، و إنما المؤسسة هي التي تختار النموذج المناسب لها وفقا لإحتياجاتها وطبيعة عملها أو وفق إتجاهاتها وآراء عمالها، وينطبق هذا الإجراء على كل أنواع الدوريات التي تبنى على مبدأ الدوران، و قد تتمثل هذه المدة في يوم أو أكثر أو في أسبوع أو حتى تكون بعد أسبوعين أو شهر...الخ.

و على العموم تعرف مدة الدوران بأنها عدد أيام العمل المتتالية في نفس الدورية وعليه يعتبر الدوران قصير المدى إذا كانت مدتة لا تتجاوز ثلاثة أيام متتالية، و يعتبر متوسط المدى عندما يدوم أسبوعا، و يعتبر طويل المدى إذا زاد عن أسبوع[3] .

---

[1]– Dominique Thiery et Perrien Christian, A la recherche du temps convenu aménagement du temps de travail et performance socioéconomique, Ed d'organisation Paris, 1998, page 100.

[2]– بقادير عبد الرحمان، المرجع السابق، صفحة 27.

[3]– بقادير عبد الرحمان، نفس المرجع ،صفحة 28.

طرحت تساؤلات حادة حول ما إذا كان إختيار مدة تناوب قصيرة من يوم إلى ثلاثة أيام أحسن من مدة طويلة على مدى عدة أسابيع أو حتى اللجوء إلى العمل الليلي الدائم حيث يرى بعض الباحثين أنه يجب إتباع الدوران الطويل المدى المتمثل في أكثر من أسبوع أو أسبوعين، و هذا على أساس أن العامل يستطيع أن يعكس إيقاعه البيولوجي اليومي بعد مدة من العمل، و أنه كلما طالت مدة التناوب كلما استطاع جسم العامل التكيف لروتينيات الدورية المعينة، بالإضافة إلى أنه يظهر نوع من الثبات ولو لمدة في أوقات الوجبات و الفراغ، على أنه قد يطرح نقص النوم الذي يزداد حدة كلما طالت مدة الدوران،لاسيما إذا تعلق الأمر بالدورية الليلية و حتى بالدورية الصباحية في بعض الحالات نظرا لما يترتب عن ذلك من تراكم التعب.

في المقابل يفضل البعض الآخر من الباحثين الدوران قصير المدى المتمثل في أقل من ثلاثة أيام، و ذلك إعتقادا منهم أن الجسم لا يمكنه في الواقع تحقيق التكيف التام مهما طالت مدة التناوب إذ سيبقى هناك صراع بين وقت الدورية و الوقت العادي، و عليه يستحسن جعل مدة التناوب سريعة أو قصيرة حتى يبقى الجسم سائرا في النمط العادي في التوقيت، في مقابل هذه الرؤية يمكن للعامل إستعادة نشاطه و تعويض نقص نومه خلال العمل بدورية النهار، هذا من جهة و من جهة أخرى فإن الدوران قصير المدى يتداخل أقل ما يمكن مع الحياة الأسرية و الاجتماعية العادية، و بالتالي فإن العامل يتحمل الدوران السريع أو القصير المدى أكثر من غيره، كما أنه كلما كان قصيرا كلما كان العجز في النوم أقل ما يمكن مما يسمح بالتخفيف أو التخلص من ذلك بسرعة، فمن الطبيعي أن تكون عملية الاسترجاع بعد ثلاثة أيام أسهل مما لو تم ذلك بعد أسبوع.

و مهما كانت مدة الدوران فقد تناسب بعض العمال دون غيرهم تبعا لظروفهم وحالتهم الشخصية و النفسية و علاقاتهم الاجتماعية، و مدى تماشيها مع مدة دوران معينة دون غيرها[1].

[1]–بوظريفة حمو، المرجع السابق، صفحة 70.

في حين إتجاه الدوران قد يكون إتجاه تعاقب الدوريات عاديا حيث ينتقل العمال من دورية الصباح إلى دورية المساء و من ثم إلى دورية الليل و هو ما يسمى بالإتجاه الطبيعي للدوران، و قد يكون ذلك بطريقة معكوسة حيث ينتقل العمال من دورية الصباح إلى دورية الليل ثم إلى دورية المساء، و هو ما يعرف بالإتجاه المقلوب للدوران، و قد يكون ذلك بطريقة منتظمة أو غير منتظمة، وهناك أشكال أخرى يمكن أن يتبعها إتجاه دوران الدوريات تبعا لعوامل أخرى كمدة الدوران، و فترات الراحة التي يحتاج إليها العمال بعد كل دورية[1].

لا توجد أوقات ثابتة تخص نظام العمل بالدوريات، فالمؤسسة هي التي تختار الأوقات المناسبة حسب طبيعة عملها و إحتياجاتها، و عليه تختلف المؤسسات في إختيارها لساعة بداية العمل و نهايته، كما أنه عند إختيار أي نوع من أنواع التوقيت يجب التساؤل عن انعكاسات ذلك وتأثيره على مشكلة النوم و الراحة و وقت الفراغ، و على العموم تنظم أوقات العمل بالدوريات بطرق عديدة إذ يمكن أن يتم ذلك وفق نماذج التوقيت الثلاثة التالية:

●النموذج الأول: الدورية الصباحية من الساعة 6 إلى الساعة 14، الدورية المسائية من الساعة 14 إلى الساعة 22 ، الدورية الليلية من الساعة 22 إلى الساعة 6.

●النموذج الثاني: الدورية الصباحية من الساعة 5 إلى الساعة 13، الدورية المسائية من الساعة 13 إلى الساعة 21 ، الدورية الليلية من الساعة 21 إلى الساعة 5.

●النموذج الثالث: الدورية الصباحية من الساعة 4 إلى الساعة 12، الدورية المسائية من الساعة 12 إلى الساعة 20، الدورية الليلية من الساعة 20 إلى الساعة 4.[2]

إن التعدد و التنوع في الإمكانيات التقنية التي تملكها المؤسسات بالإضافة إلى اختلاف أهدافها الإنتاجية والاقتصادية و حتى الاجتماعية، قد جعل كل مؤسسة تلجأ إلى

---

[1]– بقادير عبد الرحمان، المرجع السابق، صفحة 29.

[2]– بوظريفة حمو، المرجع السابق، صفحة 72.

نمط أو أنماط مختلفة من نظام العمل بالدوريات، و هذا وفقا لما يتماشى مع العوامل التقنية و الاقتصادية التي تميزها عن غيرها، و هي تنقسم إلى دوريات جزائية و أخرى متواصلة.

1- **الدوريات الجزئية:** و تنقسم هذه الدوريات إلى الدورية الجزئية نصف المتواصلة والدورية الجزئية المتواصلة و هي كالتالي:

أ -الدوريات الجزئية نصف المتواصلة: يتضمن العمل بالدوريات الجزئية نصف المتواصلة دوريتان مع إنقطاع في آخر النهار و أخذ عطلة في نهاية الأسبوع، يعتبر هذا النظام الأكثر إنتشارا في مختلف فروع النشاط الصناعي و التجاري و الخدمات العامة وينتشر بالخصوص في الأعمال الإلكترونية و بقية الأعمال التي تحتاج إلى رؤية دقيقة يتمخض عنها الإجهاد البصري، كما يعتبر هذا النمط من الدوريات من أكثر الأنماط قبولا من طرف العمال، لكونه لا يعكر حياتهم و لا حياة بقية أفراد عائلاتهم، ولكونه يتميز بأوقات خفيفة خلال اليوم بحكم أنه لا يتألف إلا من دوريتين : صباحية و مسائية لا تتجاوز مدة كل واحدة ثماني ساعات مع فترة للراحة، وغالبا ما يقترح أن تبدأ الدورية الصباحية على الساعة السادسة و المسائية على الساعة الثانية زوالا، ويتم تغيير الدورية تبعا لجدول محدد كأن يكون ذلك كل يوم أو كل أسبوع أو أكثر، وهناك بعض المؤسسات تلجأ إلى تثبيت كل دورية، وهو أمر معمول به إلى حد كبير في الولايات المتحدة الأمريكية على وجه الخصوص[1].

و هناك بعض المؤسسات التي يوجد بها تنظيم يشمل دوريتين تدوم مدة العمل في كل دورية إثنتي عشر ساعة و هذا النظام مستعمل بكثرة في المستشفيات، غير أن المختصين في طب العمل وفي الهندسة البشرية يحذرون من العمل لمدة تفوق الثماني ساعات.

ب-نمط الدوريات الجزئية المتواصلة: و هو الآخر عبارة عن دورية صباحية و أخرى مسائية تتناوبان عن العمل بإنقطاع يومي و لكن بدون توقف في نهاية الأسبوع، وعادة ما

[1] - Dominique Thiery et Perrien Christian ,op ,cit ,page 100.

يبدأ العمل بها على الساعة الخامسة و النصف أو السادسة صباحا بالنسبة للدورية الصباحية لينتهي على الساعة التاسعة و النصف أو العاشرة بالنسبة للدورية المسائية ويعتبر هذا النوع شائعا في الكثير من المؤسسات .

2-الدوريات المتواصلة: و هي بدورها تنقسم إلى دوريات نصف متواصلة، و دوريات متواصلة.

أ-نمط الدوريات نصف المتواصلة: و هو كثير الانتشار ويضم به ثلاث دوريات على الأقل، دورية صباحية، دورية مسائية، دورية ليلية، مع إنقطاع في نهاية الأسبوع[1].

ب-نمط الدوريات المتواصلة: يكون العمل بهذا النظام بدون إنقطاع يومي و لا أسبوعي إلا في حالة العطلة السنوية، بحيث تتداول عليه ثلاث فرق على الأقل بدون الحصول على الراحة الأسبوعية في نهاية الأسبوع، ويعتبر انتشاره و الاعتماد عليه في الوقت الحاضر محدودا إلى حد ما، و عادة ما يطبق عندما تقوم ضغوط تقنية بحتة تقتضي استحالة توقيف وسائل الإنتاج كل أسبوع أو كل شهر[2].

بعدما حاولنا الإحاطة بكل ما يتعلق بالعمل بنمط العمل التناوبي، سنحاول في الفرع الثاني من هذا المطلب أن ندرس تطبيق العمل التناوبي في الجزائر و طريقة التعويض عنه.

الفرع الثاني: التعويض عن العمل التناوبي في القانون الجزائري.

الأصل أن العمل في الجزائر يتم ضمن مدة قانونية محددة أي أن العامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل،إلا أن الكثير من المؤسسات و لأسباب مختلفة تقنية وإقتصادية لا يكفيها العمل بالساعات العادية فقط، لهذا سمح المشرع كإستثناء الإعتماد على العمل التناوبي، و لقد تعرض للعمل المتناوب ضمن القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و ذلك من خلال المادة 153 منه، إذ إعتبرت هذا الأخير

[1]- بقادير عبد الرحمان، المرجع السابق، صفحة 30 .

[2]- بوظريفة حمو، المرجع السابق، صفحة 74.

عنصرا من عناصر أجر المنصب، و من ثم اعتبر المشرع اللجوء إلى هذا النوع من العمل استثناءا للمبدأ العام و المتمثل في التقيد بالعمل في أوقات العمل العادية [1] وباعتباره إجراءا إستثنائيا فقد ألزم المستخدم الذي يلجأ إلى هذا النوع من العمل بالتعويض دون أن يحدد قيمة هذا التعويض، و إنما أحال تقدير قيمتها و المناصب التي يمكنها اللجوء إلى هذا النوع من العمل إلى التنظيم و هذا من خلال المادة 154 منه .

و لهذا صدر سنة 1981 المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي[2]، إذ تم تحديد التعويض على العمل التناوبي كما يلي:

●العمال الذين يعملون بنظام الثلاثة أفواج بما فيها أيام العطل الأسبوعية، فقد حدد تعويضهم بنسبة 25 %من الأجر الأساسي في حالة العمل المستمر بهذا النظام [3].

●إذا كان العمل مقسم إلى فوجين مع الاستفادة من راحة أسبوعية أي الذين يعملون في إطار نظام متقطع [4]، أو كان العمل شبه مستمر بهذا النظام [5]، فإن نسبة التعويض في كيلهما تنخفض إلى 15 %من الأجر الأساسي.

●العمال الموزعين على أفواج الذين تتخلل نشاطهم فترات تسمى فترات فراغ، فإن لهم الحق في التعويض على العمل التناوبي كما يلي:

♦15% من المرتب عن النظام المستمر.

---

[1]- المادة 153 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل: "يجوز للمؤسسة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة إذ إقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة، و لاسيما المصلحة العمومية، أي أن يقسم يوم العمل إلى مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى مناصب أو نوبات، و يتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب.

و يعطي العمل التابع لمنصب أيضا الحق في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدده القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط".

[2]-المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 25 ربيع الأول عام 1401 الموافق ل 31 جانفي 1981، يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 5،المؤرخة في 3 فيفري 1981.

[3]-أنظر المادة 3 من المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي.

[4]- أنظر المادة 5 من المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي.

[5]- أنظر المادة 4 من المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي.

- 10%من المرتب عن النظام شبه المستمر.
- 5%من المرتب الأساسي عن النظام المتقطع.[1]

و أما المادة 7 من نفس المرسوم فأحالت مهمة تحديد قائمة مناصب العمل التي تخول حق التعويض عن العمل التناوبي إلى القانون الأساسي الخاص بالمؤسسة المستخدمة، و بصفة إنتقالية يتم تحديد قائمة مناصب العمل بقرار وزاري مشترك يصدره الوزير المكلف بالعمل و الوزير الوصي بناءا على إقتراح المؤسسة المستخدمة، و ذلك بعد أخذ رأي ممثلي العمال.

و بعد ما حدد المشرع قيمة التعويض عن العمل التناوبي و الجهة المخولة تحديد قائمة المناصب المعنية بالتناوب، إنتقل في المادة 8 من المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي إلى إلزام العامل بالبقاء في منصب عمله حتى يتم إستخلافه و لكن في حدود 12 ساعة فقط، و في المقابل منحه الحق في الحصول على التعويض على أساس الساعات الإضافية للمدة التي بقي فيها في منصبه لغاية إستخلافه.

أما القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فنجد أن المشرع إكتفى بإعطاء حق اللجوء إلى العمل التناوبي كإجراء إستثنائي دون التفصيل فيه [2]، و إعتبره أيضا عنصرا من العناصر المكونة لأجر المنصب[3] فقط دون الخوض في التفاصيل الخاصة به، خاصة وأن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل قد ألغى القانون رقم78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و كل النصوص التنظيمية المنبثقة عنه، فهذا يعنى أنه قد ألغى المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي.

---

[1]- أنظر المادة 6 من المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي.

[2]- أنظر المادة 30 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

[3]- أنظر المادة 30 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل

أما الأمر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية للعمل لم يتعرض للعمل التناوبي وإنما اكتفى بإعطاء الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية الحق بتنظيم كل ما يتعلق بساعات العمل، ما يفهم أن الإتفاقيات الجماعية هي المختصة بتحديد كل ما يتعلق بالعمل التناوبي و تقدير قيمة التعويض عنه [1]، أما في آخر تعديل لمكونات الأجر بالمرسوم رقم 15-59 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون فقد إعتبره المشرع عنصرا من العناصر غير الثابتة في الأجر التي تكمل أجر العامل.

كما ذكرنا سابق فإن المشرع الجزائري لم يعرف العمل التناوبي الذي يكون نتيجة للتوزيع الجماعي لكن ذلك لم يمنع الإتفاقيات المهنية من إعطاء مدلول له.

فيقصد بالعمل التناوبي حسب ما ورد في العديد من الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة :"العمل ضمن فرق متناوبة يمكن اللجوء إليه كلما إقتضت ضرورات الخدمة الملحة، أو ضرورات الإنتاج ذلك يتم العمل التناوبي، بتقسيم اليوم إلى قسمين أو عدة أقسام، وفق نظام متواصل أو نصف متواصل أو متقطع و ذلك، إما مع فترات راحة أو بدونها، حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة"[2].

و قد أوردت الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر تعريفا للعمل التناوبي جاء فيه: "نعني بالعمل التناوبي حضور المستخدمين بشكل متواصل في موقع العمل الذي يتميز أساسا بالتداول الدائم عن طريق الفرق و المناوبات" [3].

و الجدير بالذكر أن تنظيم العمل التناوبي ما هو إلا تطبيق لنص المادة 3 من الأمر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية الأسبوعية التي تمنح للإتفاقيات الجماعية بسرد

---

[1]-تنص المادة 3 من الأمر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية الأسبوعية التي تؤكد: "يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية".

[2]- تعريف مذكور في كتاب : بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن،المرجع السابق، صفحة 195 .

[3]-تعريف مذكور في كتاب: بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 279 .

الأحكام الخاصة بالعمل التناوبي، و أخذا بهذا النص يتكفل الإتفاق بسرد الأحكام الخاصة بهذا العمل و يحدد نظام عمل الأفواج و ساعات عملهم [1].

و إنطلاقا مما سبق، ينقسم العمل التناوبي بإعتبار التوقف إلى عمل مستمر وعمل غير مستمر.

1-العمل المستمر:

هو نظام للعمل يمتد فيه النشاط داخل الهيئة المستخدمة يوما كاملا و طوال أيام الأسبوع بما فيها يوم الراحة القانونية و أيام العطل و الأعياد دون توقف، أي تنتج من خلاله السلع و الخدمات 24 ساعة على 24 و 7 أيام بشكل غير متقطع، و لقد إستقر تشريع العمل الوطني على جواز التشغيل وفق هذا النظام [2].

إن إقرار نظام العمل المستمر لا يتم إلا عن طريق تشكيل فرق عمل تتعاقب على نفس مناصب العمل بحيث تستغرق الأشغال سائر اليوم (24 ساعة) وسائر أيام الأسبوع دون أن تتوقف، مع إشتراط أن يعمل كل فوج و يتمتع بالراحة اليومية والأسبوعية في نفس الوقت على أن قاعدة يوم راحة الموحد يستحيل تطبيقها لأن كل عمال المؤسسة يأخذون راحتهم في أيام مختلفة، و في هذه الحالة ينبغي أن تحترم الحدود اليومية

---

[1]- تمثيلا لما سلف يتم العمل التناوبي في مؤسسة سوناطراك على شكل أنظمة مختلفة تتوزع كما يلي: نظام دائم 2 X 12 مع توقف، نظام دائم 3 X 8 دون توقف، نظام دائم 3 X 8 مع توقف، نظام شبه دائم 3 X 8 دون توقف نظام شبه دائم 3 X 8 مع توقف، نظام متقطع 2X 8 دون توقف، نظام متقطع 2 X 8 مع توقف .

كما تنظم المادة 146 من الإتفاقيات الجماعية لمؤسسة سونلغاز العمل التناوبي وفق الأنظمة التالية:

نظام دائم 3 X 8 (ليلا و نهار دون توقف)، نظام شبه دائم 3 X 8 (ليلا و نهارا مع توقف في أخر الأسبوع)، نظام شبه دائم 2 X 8 (صباحا و مساء مع توقف في آخر الأسبوع).

[2]- حيث تنص المادة 30 من القانون رقم 90 -11 على ما يلي: "يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا إقتضت حاجات الإنتاج أو الخدمة."

والأسبوعية القصوى لكل عمل، و يمكن أن يختلف توقيت العمل لكل فوج كل فترة قد تكون أسبوعا أو أقل من ذلك أو أكثر و يكون العمل بالليل أو بالنهار[1].

لم تتعرض المادة 3 من الأمر رقم 81-14 إلا لشكل واحد لنظام العمل المستمر المسمى "ثلاث مرات ثمانية" و الذي ينحصر فيه تقسيم العمال على 3 أفواج، كل فوج يقوم بعمله مدة 8 ساعات في اليوم مع مراعاة المدة القانونية الأسبوعية، و تعتبر الساعات الإضافية في هذا النظام تلك التي يلتزم فيها العامل بعد إنتهاء عمله في إنتظار من ينوبه، على أن يستمر هذا البقاء مدة 12 ساعة و هو الحد الأقصى للفترة اليومية من العمل حسب ما تنص عليه المادة 8 من المرسوم رقم 81-14 [2] الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي.

أما ساعات الإسترجاع أو الساعات المعادلة في فترات الفراغ التي تتخلل العمل فالأخذ بها غير معتبر في العمل بالتناوب بصفة عامة، إذ لا تسترجع الساعات الضائعة و لا تعادل ساعات الفراغ بل يتم الإعتماد في الحالتين على التقليص من نسبة التعويض المستحق بسبب العمل التناوبي، و ذلك عملا بالمادة 6 من المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي[3] .

---

[1]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 280 .

[2]- ما تنص عليه المادة 8 من المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي: " يتعين على العامل الذي لا يحضر خليفته عند إنتهاء نوبته، أن يبقى في منصب عمله حتى يتم إستخلافه حسب الحدود المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل فيما يخصص مجال العمل اليومي، و يتقاضى في هذه الحالة الزيادات عن الساعات الإضافية التي أداها".

[3]- المادة 6 من المرسوم رقم 81-14 الذي يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي التي تقضي بأن :"للعمال الموزعين على أفواج، الذين تتخلل نشاطهم فترات فراغ الحق في تعويض عمل تناوبي، تكون نسبته: خمسة عشر في المائة من المرتب الأساسي عن النظام المستمر،عشرة في المائة من المرتب الأساسي عن النظام شبه المستمر،خمسة في المائة من المرتب الأساسي عن النظام المتقطع".

2-العمل غير المستمر:

حاصل هذا النظام أن يتم فيه توزيع ساعات العمل على اليوم و الأسبوع لكن يكون التوقف عن العمل إما في آخر الأسبوع أو في الليل، و من هنا ينقسم إلى قسمين حسب توقيت التوقف عن العمل و ذلك إعتمادا على التوقف آخر الأسبوع أو الليل.

أ-العمل شبه المستمر: تعرفه المادة 4 من المرسوم رقم 81-14 بأنه" نظام يضمن إنتاج السلع و الخدمات طوال 24 ساعة كاملة مع توقف في آخر الأسبوع ".

يفهم من هذا التعريف أن المؤسسة في ظل هذا النظام تظل دائمة العمل يوميا دون توقف مما يعني توزيع ساعات العمل على إمتداد اليوم و لا يتوقف العمل إلا في نهاية الأسبوع، و في غالبية الأحوال تكون ساعات العمل موزعة على 6 أيام على أن يتوقف العمل مدة يوم واحد و يمكن أن توزع على 5 أيام من الأسبوع و ينتج عن ذلك توقف لمدة يومين، و في هذه الحالة تكون الراحة الأسبوعية موحدة لمختلف فئات العمال والأفواج، غير أنه في مقابل العمل وفق هذه الشكلية التي لا يمكن أن تتم إلا عن طريق تناوب أفواج عمل لضمان إستمرارية العمل و الإنتاج و تمديد مدة إستعمال الألات والتجهيزات و توفير الخدمات، يوجب القانون للعمال تعويضا [1].

فضلا عن ذلك فإن الأحكام المتعلقة بالساعات الإضافية و التي يلتزم العامل فيها من خلال المادة 8 من المرسوم رقم 81-14 السابق ذكره بالمكوث ساعات تزيد عن مدته اليومية حتى يضمن تواصل العمل، و كذا ساعات الإسترجاع و تعويض فترات الفراغ التي تسري في النظام المستمر تسري كذلك في النظام شبه المستمر.

إلا أنه من المهم التفرقة بين نظام العمل المستمر و نظام الحصة المستمرة لأن الأول يضمن تواصل العمل طوال اليوم و الأسبوع داخل المؤسسة، أما الثاني فيضمن القيام بعمل عن طريق الحصة المستمرة دون أن يجزئ ساعات اليوم[2] .

---

[1]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 282 .

[2]-بخدة مهدي،نفس المرجع ، صفحة 283 .

إذ يعرف Jean, Paul , Antona اليوم المستمر على أنه :" هو الذي يرتبط بتوزيع ساعات العمل بدون إنقطاع أو بتقليص كبير للراحة" [1].

و من هنا يظهر الفرق في المعايير، فنظام العمل المستمر يعتمد على ضرورة إستمرار العمل عموما في الهيئة المستخدمة التي تقع على عاتق جميع العمال في مختلف الأفواج، بينما نظام الدوام المستمر يعتمد على فترة عمل واحد غير متقطعة يقوم بها العامل، يضاف إلى ذلك أن نظام الحصة المستمرة يخول للعامل راحة لا تزيد مدتها عن ساعة واحدة يحسب نصف ساعة من هذه الراحة كوقت عمل فعلي[2]، بينما لا يستفيد العامل في إطار العمل المستمر إلا بنصف ساعة من الراحة تعد وقت عمل فعلي تجعل مكوثه بمكان عمله لا يتجاوز المدة الفعلية.

<u>ب-العمل المتقطع :</u> يمكن القول بأنه نظام يتم فيه أداء العمل على نوبتين في نفس اليوم نوبة في الصباح و نوبة بعد الظهر، و هذا لا يحصل إلا بتقسيم العمال على فوجين يتناوبان على العمل بالنهار دون الليل مما يؤدي إلى توقف العمل في الليل و في نهاية الأسبوع، إذ يميل هذا النظام إلى توفير العمل في النهار فقط حيث يتم التناوب على نفس مناصب العمل بفوجين 2 X 8 على إمتداد العمل اليومي مع توقف النشاط في معظم ساعات الليل و كذا نهاية الأسبوع، و عليه سينتج عن العمل في هذه الحالة راحة أسبوعية موحدة بالنسبة للعمال المتناوبين [3].

و يعتمد العمل في هذه الأنظمة على التناوب على نفس منصب العمل الشيء الذي يمنح للعامل الحق في التعويض و الذي يختلف من نظام لآخر حسب التوقف عن العمل ويفرض على العامل أداء ساعات إضافية للحفاظ على تواصل العمل و من جهة أخرى فإنه يقلص من التعويض عندما يمر العمل بفترات فراغ .

---

[1]- Jean, Paul , Antona ,Droit du travail , Dalloz,1999,page 78 .

[2]- المادة 6 من الأمر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية للعمل لم تحدد فترة الراحة بخلاف المادة 9 من القانون رقم 81-03 و المادة 71 من القانون رقم 87-12 اللتين حددتا الراحة وسط الدوام .

[3]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 284 .

و بالرجوع إلى ما تعتمده الإتفاقيات الجماعية في موضوع العمل التناوبي نجد أن بعض الإتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات أخضعت تحديد قوائم المناصب التي تمنح الحق للعامل في التعويض عن العمل التناوبي إلى إدارة الوحدة التابعة للمؤسسة بعد أخذ رأي اللجنة المؤهلة دون أن تحدد هذه اللجنة، و الأصل أن تحدد هذه اللجنة بدقة، و في إعتقادنا أن اللجنة المؤهلة هي لجنة الوقاية الصحية و الأمن مادام أن هذا العمل يدخل في صلاحياتها المحددة قانونا، بينما أخضعت بعض الإتفاقيات الجماعية تحديد قائمة هذه المناصب إلى التنظيم الداخلي.

أما فيما يتعلق بالتعويض عن العمل التناوبي فقد إختلفت الإتفاقيات الجماعية في تقديره حسب بعضها بدفع تعويض العمل التناوبي بنسبة عدد الربع المؤدى في الشهر فلا يمكن أن يقل عدد الربع عن 20 في الشهر الواحد و لا يزيد عن 24، و إذا لم تتم المناوبة حسب الربع يكافأ حسب الساعات الإضافية و على عدد الأرباع يتم تحديد مبلغ التعويض، بينما ذهبت أغلبية الإتفاقيات الجماعية في تقديرها للتعويض عن العمل التناوبي على تحديد نسبة مئوية من الأجر القاعدي، و هي الطريقة التي اعتمدها المشرع من خلال النصوص التنظيمية الملغاة [1].

أما بالنسبة للإجتهاد القضائي فقد أصدرت المحكمة العليا قرارا بعدم جواز الجمع بين تعويض العمل الإضافي إذا كان العمل أصلا يتم بالعمل التناوبي، فالعامل يتحصل على التعويض الخاص بالعمل التناوبي دون غيره [2].

و في ختام هذا المطلب ما يمكننا قوله أن الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات تنظم كل ما يتعلق بتنظيم العمل التناوبي، مثل النشاطات أو الأعمال التي تقتضي مثل هذا التنظيم الخاص بالعمل، مثل تلك المتعلقة بإنجاز بعض المشاريع التي لا تسمح بتوقف العمل لسبب أو لآخر، أو تلك المتعلقة بالإنتاج، أو بالتوزيع، أو بالنقل

---

[1]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 196 .

[2]-أنظر القرار رقم 611528 الصادر بتاريخ 2 جوان 2011، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد 2 لسنة 2011 .

أو بالحراسة...الخ، بسبب الصيانة مثلاً بما فيها المناصب التي تحتوي بطبيعتها على فترات توقف اضطراري، و شروط و كيفيات تعويضها [1].

و بعد أن عالجنا كل ما يتعلق بالعمل التناوبي في هذا المطلب سوف ننتقل في المطلب التالي إلى معالجة نوع آخر من العمل و الذي يعتبر بدوره إستثناءا للعمل بالساعات العادية و المتمثل في العمل الليلي.

المطلب الثالث: التعويض عن العمل الليلي.

إضافة للتعويض عن الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل و العمل التناوبي اللذين يعتبران إستثناءا للعمل بالساعات العادية و التي ألزم المشرع التعويض عنها، هناك أيضا العمل الليلي الذي يعتبر بدوره إستثناءا للعمل بالساعات العادية، و لهذا ألزم المشرع التعويض عنه، و لهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى كل ما يتعلق بالتعويض عن العمل الليلي، و من أجل ذلك سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعيين سنتناول في الفرع الأول الأسس التي يقوم عليها العمل الليلي أما الفرع الثاني فسنتناول فيه التعويض عن العمل الليلي في الجزائر.

الفرع الأول: الأسس التي يقوم عليها العمل الليلي.

يعتبر العمل الليلي متعارضا مع ساعة الحيوية الطبيعية للإنسان التي خلقها الله للعمل نهارا و الراحة و النوم ليلا، إلا أن العمل في المناوبات الليلة أمر تفرضه علينا طبيعة المهن مثل المهن الطبية و الأمنية التي تقدم خدماتها على مدار 24 ساعة ولذلك تضطر مجموعة من العاملين بها للعمل خلال النوبات الليلية.

أما عن مفهوم العمل الليلي فقد عرفه صادق مهدي سعيد أنه العمل الذي ينجز ما بين الساعة الثامنة و الخامسة صباحا[2]، و قد عرف كذلك وفقا للأحكام التشريعية الوطنية

---

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،المرجع السابق، صفحة 273 .

[2]– صادق مهدي سعيد،العمل و تشغيل العمال و القوى العاملة،دار المعارف، مصر، 1993،صفحة 287 .

بأنه العمل المنجز خلال الفترة الممتدة من غروب الشمس إلى شروقها، و يمنعه القانون عن الشبان الذين لم يبلغوا سن الرشد أي القاصرين و لا تزاوله النساء إلا في قطاعات محددة كالصحة، فالمرأة لا تستطيع ممارسة أعمال مرهقة و مستمرة، و هناك أحكام دولية و قواعد دون غيرها قيدت حريتها في هذا الشأن نظرا لطبيعة تكوينها و لظروفها الإجتماعية .

و تم تعريفه أيضا على أنه" كل نشاط يقوم به الفرد خلال فترة محددة للراحة من العاشرة مساءا إلى السادسة صباحا، و فيه تكون كل الوظائف البيولوجية معاكسة للنشاط خلال ساعات العمل العادية فترة الصباح و المساء "[1].

تختلف التشريعات في طريقة حسابها لفترة الليل، فبعضها يعتبر أن فترة الليل تبدأ في السادسة مساءا إلى السادسة صباحا أو السابعة مساءا إلى السابعة صباحا، أو التاسعة ليلا و السادسة صباحا أو العاشرة مساءا إلى الخامسة صباحا أو بين الثامنة مساءا و السابعة صباحا، بحيث نجدها أخذت بمعيار زمني و البعض الآخر يأخذ بالمعيار الفلكي في تحديد العمل الليلي أي فيما بين غروب الشمس و شروقها فترة لا تقل عن إحدى عشر ساعة، وفريق ثالث يمزج بين المعيارين أي الزمني و الفلكي كما هو الحال بالنسبة لمصر و المملكة العربية السعودية.

أما مظاهر العمل الليلي فتتجلى في ثلاثة أشكال رئيسية و هي:

1-الشكل التناوبي: و هو عبارة عن تنظيم ساعات العمل بحيث يمكن تشغيل فرق مختلفة من العمال لفترات عمل خلال أوقات مختلفة أثناء 24 ساعة تليه فترة راحة و من أمثلة ذلك نظام 3 X 8، و الذي يظهر في الكثير من المؤسسات الإنتاجية في الصناعات النسيجية و الحديدية و غيرها من المؤسسات العمومية أثناء الحراسة.

2-و قد يأخذ العمل الليلي صفة دائمة كأشغال تنجز ليلا على الإطلاق نظرا لطبيعتها الخاصة كالحراسة الليلية.

[1]- بقادير عبد الرحمان، المرجع السابق، صفحة 38.

3-العمل 24 ساعة دون إنقطاع مثلما يحدث عند بعض الفئات من العمال كالقابلات [1].

و ما يلاحظ على العمل الليلي أن كل التشريعات عالجت هذا النوع من العمل و لكن ركزوا أكثر على حظر النساء من العمل الليلي، إذ أنه و نظرا لهذه الإعتبارات ذهبت أغلب التشريعات إلى إيلاء عناية خاصة من أجل تنظيم عمل النساء في الليل كانت بدايتها مع بداية القرن العشرين تزامنا مع تأسيس منظمة العمل الدولي التي حظرت في البداية تشغيل النساء في الليل، إلا أنها في النهاية تراجعت عن ذلك برفع هذا الحظر تدريجيا إلى غاية رفعه النهائي في بعض الدول، معتبرين أنه إذا كان العمل الليلي مضر بصحة العاملة فإنه كذلك مضر بصحة العامل.

إذ اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى في عام 1919 واحدة من أوائل إتفاقيات العمل الدولية وهي الإتفافية الدولية بشأن تشغيل النساء أثناء الليل رقم 04 الصادرة في 29 أكتوبر 1919 ، التي تحظر عمل المرأة ليلا في الصناعة و قد عدلت هذه الإتفاقية في عام 1934 بالإتفافية رقم 41 المعدلة الصادرة في 19 جوان 1934 ثم أعيد النظر في هذه الإتفاقية عام 1948 بالإتفاقية المعدلة رقم 89 الصادرة في 09 جويلية 1948 و كان الهدف من هذه المراجعات هو إضفاء مزيد من المرونة على المعايير من بعض النواحي، غير أن الأحكام الرئيسية للإتفاقيات الثلاثة ظلت متشابهة إلى حد كبير جداو يلاحظ أن هذه الإتفاقيات لا تطبق إلا على الصناعة و أنه لا توجد إتفاقية بشأن عمل المرأة ليلا في القطاعات غير الصناعية ، و أخيرا صدرت الإتفافية الدولية رقم 171 الصادرة في 20 جوان 1990 و المتعلقة بنفس الموضوع .

و تحت ضغط المنظمات النقابية من جهة و الحركات النسوية و بخاصة على الحكومات، و كذا من أجل مواءمة المعايير الدولية للعمل، لاسيما الإتفاقية الدولية حول منع جميع أشكال التمييز ضد النساء لسنة 1976 بهدف تحقيق مبدأ المساواة بين الرجال و النساء في العمل عموما و العمل الليلي خصوصا، إضطرت المنظمة العالمية للعمل

[1]-J. Carpentier et Call Cazamin, le travail de nuit, Bureau international de travail, 1er édition ,Genève, Suisse,1977,page 89.

في سنة 1990 إلى إصدار إتفاقية أخرى بشأن العمل الليلي هي الإتفافية الدولية رقم 171 الصادرة في 20 جوان1990 ، أحدثت هذه الإتفاقية ثورة في ميدان العمل الليلي إذ قلصت من مدته و رفعت المنع الذي كان يخص النساء بصورة نهائية، كما حددت معنى العمل الليلي [1] و مصطلح العامل الليلي دون تصنيف للجنس[2] ، وقد استثنت هذه الإتفاقية من مجال تطبيقها عمال الفلاحة، تربية الحيوانات، الصيد البحري، النقل البحري و الملاحة الداخلية، كما نصت في المقابل على تدعيم شروط الحماية و الوقاية و الأمن بما فيها الصحية لكل العمال الذين يمارسون عملا ليليا و إعفاء العمال غير القادرين على ممارسة هذا النوع من العمل.

و فيما يتعلق بحماية النساء الحوامل فقد نصت الإتفاقية على اتخاذ الإجراءات الكفيلة لضمان مناصب عمل مؤقتا بالنسبة لهن قبل، أثناء و بعد الوضع، و كل هذه الإجراءات لا يمكن اتخاذها إلا بعد استشارة ممثلي العمال [3].

أما بالنسبة للمعايير العربية فقد أصدرت منظمة العمل العربية ثلاث إتفاقيات تعالج موضوع العمل الليلي هي الإتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل والإتفاقية رقم 05 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة و الإتفاقية رقم 06 لسنة 1976 المعدلة بشأن مستويات العمل، حيث تضمنت كلها منع تشغيل النساء ليلا [4] بحيث نصتا على مبدأ المنع لكن ليس المنع المطلق إذ يترك مجال تحديد المقصود بالليل للجهات المختصة في الدول، كما تستثنى من ذلك بعض الأعمال حسب تشريع كل دولة.

---

[1]–مصطلح "العمل الليلي" عرفته المادة الأولى فقرة (أ) على أنه :"كل عمل يمارس خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات ما بين منتصف الليل و الساعة 5 صباحا، تحددها السلطات المختصة في كل بلد بعد إستشارة المنظمات الأكثر تمثيلا أو عن طريق الإتفاقيات الجماعية ".

[2]–مصطلح "العامل الليلي" فيقصد به حسب المادة الأولى فقرة (ب): "كل عامل أجير يمارس عملا ليليا حسب المادة الأولى فقرة (أ).

[3]– الجزائر لم تصادق على هذه الإتفاقية إلى اليوم هذا و أن الدول التي صادقت عليها تقدر ب 11 دولة .

1– أنظر المادة 69 من الإتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل و المادة 07 من الإتفاقية رقم 05 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة المادة 68 من الإتفاقية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (المعدلة).

للإشارة فإن الإتفاقية رقم 06 أعادت نفس الصياغة التي كانت موجودة بالإتفاقية رقم01 بنفس الألفاظ و المصطلحات، بل أنه يمكن القول بأن النص نقل كما هو إلى الإتفاقية الجديدة رقم 06 لسنة 1976 .

من هنا فإن تشريعات العمل العربية تتفق على تقرير مبدأ عدم جواز تشغيل النساء ليلا، و لكن هذه التشريعات تختلف فيما بينها حول كيفية تحديد الأعمال التي يجوز فيها تشغيل المرأة ليلا و تختلف أيضا هذه التشريعات في تحديد فترة الليل[1]، فأغلب التشريعات العربية تجعل من مبدأ عدم جواز تشغيل المرأة ليلا مبدأ عاما و تسمح لوزير العمل أن يسرح إستثناء ا بتشغيل المرأة في بعض المهن و العمال ليلا.

أما بالنسبة للتشريع الداخلى للدول سوف نعطى مثالا على القانون الفرنسي، إذ كان السؤال مطروحا في فرنسا فيما يتعلق بحماية النساء في العمل الليلي، هو إما الإتجاه إلى ضمان حماية كافية للنساء و الرجال في العمل معا، عوض إقصائهن من بعض المهن و ذلك هو المحبذ، أو منعهن من الوصول إلى مناصب عمل يشغلها في الأساس رجال، و كان من الأفضل هو الوقاية من الأخطار سواء الصحية أو غيرها مع إتخاذ تدابير الأمن الضرورية، فمن هنا فقد نظم المشرع الفرنسي العمل الليلي تنظيما محكما دون مراعاة للجنس، بحيث لم يرد لفظ مطلقا من باب تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين [2].

ففي تعريفه للعمل الليلي حدده بأنه":أي عمل يقع بين التاسعة ليلا و السادسة صباحا"، غير أنه يجوز لإتفاقيات جماعية أن تنص على فترة أخرى للعمل الليلي تقدر بسبع ساعات متتالية تدخل في الفترة الممتدة بين الساعة التاسعة ليلا و السابعة

[1]– لمزيد من التفاصيل أنظر: عطاء الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري، على ضوء هذه المعايير الدولية و العربية للعمل، دراسة مقارنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2014–2015 ،صفحة 203.

[2]– عطاء الله تاج، نفس المرجع ، صفحة 208.

صباحا، أو ما بين منتصف الليل و الخامسة صباحا، تحل محل الفترة الأولى المقررة قانونا[1] .

أما بالنسبة للعامل الليلي فقد عرفه بأنه": العامل الذي يشتغل على الأقل بالعمل الليلي المشار إليه أعلاه مرتين في الأسبوع أو الذي يقوم خلال فترة مرجعية بحد أدنى من ساعات العمل الليلي بمفهوم هذه المواد" [2]، على أنه لا يجوز أن تتجاوز مدة العمل اليومي القصوى للعامل الليلي 08 ساعات[3] للعامل الذي يؤدي خلال فترة 12 شهرا متتالية 270 ساعة من العمل الليلي[4].

و الملاحظ في تعريفه للعامل الليلي أنه لم يشر إلى جنس العامل مما يوحي بأن العمال فيه سواء، كما أن اللجوء إليه إنما يبقى أمرا إستثنائيا حيث لا بد أن يأخذ في الحسبان صحة و سلامة العمال كونه عمل لا بد من أن تثبت فيه حالة الضرورة بهدف ضمان استمرارية النشاط الإقتصادي أو المنفعة الإجتماعية[5] ، و عندما يتعارض العمل الليلي مع الإلتزامات العائلية الملحة لاسيما حضانة طفل أو التكفل بشخص في حاجة إلى مثل هذا التكفل، فإنه يجوز للعامل أن يرفض الإشتغال بالعمل الليلي دون أن يشكل هذا الرفض خطأ مهنيا أو سببا يستوجب التسريح[6] ، و مهما يكن من أمر فإن طبيب العمل لا بد أن يستشار في كل حالات التحويل الخاصة بالعمل الليلي[7].

كما منع المشرع الفرنسي طائفة العمال الشباب من الإشتغال بالعمل الليلي، حيث إعتبر كل عمل يقوم به شاب ما بين سن 16 و سن 18 من الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا أو بالنسبة للشاب الذي يقل سنه عن 16 من الساعة الثامنة ليلا إلى

---

[1]–أنظر المادة L3112-29 من قانون العمل الفرنسي، خلافا لنص المادة السابق L 213-2 الذي كان يحدد العمل الليلي من ساعة العاشرة مساء إلى ساعة الخامسة صباحا".

[2]–أنظر المادة L 3122631 من القانون الفرنسي.

[3]– أنظر المادة L 3122-34 من القانون الفرنسي.

[4]– أنظر المادة L 3122-8 من القانون الفرنسي.

[5]– أنظر المادة L 3122-32 من القانون الفرنسي.

[6]– أنظر المادة L 3122-37 من القانون الفرنسي.

[7]– أنظر المادة L 3221-38 من القانون الفرنسي.

غاية السادسة صباحا، عملا ليليا يوجب المنع المطلق[1] ، إضافة كذلك إلى طائفة المتمهنين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر 18 سنة.[2]

في الأخير فإن المشرع الفرنسي رتب عقوبات مالية و أخرى جنائية للمستخدمين الذين يخالفون نصوص القانون المتعلق بتنظيم العمل الليلي[3].

بعدما حاولنا معرفة الأسس التي يبنى عليها العمل الليلي سوف ننتقل في الفرع الثاني لدراسة تعويض العمل الليلي في الجزائر.

الفرع الثاني: التعويض عن العمل الليلي في القانون الجزائري.

تختلف مواعيد و أحكام العمل الليلي عن غيرها في العمل النهاري من جهة أن العمل الليلي يعتبر حالة غير عادية الأمر الذي أوجب على القانون أن يستثني منه بعض الفئات العمالية، و كذا تعويض العمال الذين يعملون في الليل.

لقد عالج المشرع العمل الليلي في الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، إذ بدأ المشرع بتعريف العمل الليلي على أنه كل عمل يمتد من الساعة التاسعة ليلا و الخامسة صباحا[4]، وبعدما عرف العمل الليلي إنتقل في المادة المادة 194 من نفس الأمر إلى حظر إستخدام النساء في أي عمل ليلي، و أيضا العمال المتدربين من العمل من الساعة الثامنة ليلا إلى الساعة السادسة صباحا إذا كانت أعمارهم تقل عن 18 سنة[5] ،إلا أنه في المادة 195 من نفس الأمر تراجع عن الحظر وأجاز عمل النساء اللاتي تزيد أعمارهن عن الثامنة عشر 18 في عمل ليلي وفي وحدات معينة تحدد بموجب قرار من وزير العمل و الشؤون الإجتماعية [6].

---

[1]- أنظر المادة L3163-1 من القانون الفرنسي و المادة L3163-2 من القانون الفرنسي.

[2]- أنظر المادة L3222-26 من القانون الفرنسي.

[3]- أنظر المادة R 3124-15 من القانون الفرنسي.

[4]-أنظر المادة 193 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

[5]- أنظر المادة 194 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

[6]- أنظر المادة 195 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

أما في المادة 196 من نفس الأمر فقد أجاز إستخدام النساء و كذا العمال المتدربين من كلا الجنسين الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة إستثناءا فقط، في أعمال يكون القصد منها الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو تدارك الحوادث الطارئة [1]، في حين أنه إشترط عند القيام بالعمل الليلي أن يتخلل العمل إنقطاع لا يقل عن نصف ساعة من التوقف و أن تؤدى للعامل المعنيين مكافأة السلة كتعويض لهم [2].

و في الأخير إعتبر المشرع أن اللجوء إلى العمل الليلي يكون إجراءا إستثنائيا لذا ألزام المستخدم بأن يقدم تصريحا بذلك إلى مفتشية العمل و الشؤون الإجتماعية، مع نشر القرار المتضمن الإذن في مكان العمل[3]، أما بالنسبة للقانون رقم 81-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل فقد نظم العمل الليلي، إذ أعاد المشرع نفس تعريف العمل الليلي[4] و بعدها بعدها إنتقل إلى حظر تشغيل أي عامل يقل عمره عن 19 سنة [5]، في حين منع عمل النساء حتى و لو تجاوزن 19 سنة إلا في بعض وحدات الإنتاج أو الخدمات أو مناصب العمل التي تحدد بمرسوم [6]، و في الأخير ألزم المستخدم الذي يريد اللجوء إلى ساعات العمل الليلي أن يستشير ممثلي العمال و كذا الحصول على ترخيص من مفتش العمل المختص إقليميا [7].

و في إطار القانون رقم 90-11 ترك المشرع أمر تحديد قواعد العمل الليلي[8] إلى المجال الإتفاقي في إطار الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل ، كما أن الإستثناءات التي قد ترد مشروطة بتسريح يقدمه مفتش العمل المختص إقليميا، كما جاء ذلك في متن المادة 29 فقرة 2 منه إذ نصت على أن "غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا

---

[1]- أنظر المادة 196 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

[2]- أنظر المادة 197 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

[3]- أنظر المادة 198 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

[4]-أنظر المادة 13 من القانون 81-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

[5]- أنظر المادة 14 من القانون 81-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

[6]- أنظر المادة 15 من القانون 81-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

[7]- أنظر المادة 16 من القانون 81-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.

[8]-لقد نظم المشرع الجزائري العمل الليلي في المواد من 27 إلى 90 من قانون 90 -11 المتعلق بعلاقات العمل.

أن يمنح رخصا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط أو خصوصيات منصب العمل ." مما يوحي بأن المشرع الجزائري من خلال هذا قد منح سلطة تقديرية واسعة لمفتش العمل لتقدير الظروف و الملابسات التي بموجبها يسمح للمستخدم الإلتجاء للعمل الليلي و هذا أمر يصعب في غياب نص دقيق و واضح.

و تعرف المادة 27 من القانون رقم 90-11 العمل الليلي كما يلي:" يعتبر كل عمل ينفذ مابين الساعة التاسعة (21) ليلا و الساعة الخامسة(5) صباحا عملا ليليا."

من المعلوم أن دلالة لفظ "كل" تفيد معنى الإستغراق و العموم و بالتالي فإن المادة بعبارتها عممت الحكم و إعتبرت كل عمل يقوم به العامل بين التوقيتين المذكورين عملا ليلا، و لم تشترط لهذا الوصف سوى شرط التوقيت الذي يبدأ من التاسعة ليلا و ينتهي في الخامسة صباحا، فلم يأخذ القانون الجزائري لا بالمعيار الفلكي في تحديد المقصود بالليل عند تطبيق الأحكام الخاصة بساعات العمل إذ المعلوم فلكيا أن الليل يمتد من غروب الشمس إلى شروقها، و لا بالمعيار الشرعي ذلك أن الليل شرعا من غروب الشمس و ينتهي بطلوع الفجر الصادق من اليوم التالي[1].

و السبب يعود حسب ظننا إلى أن ساعات الليل وفق هذين المعيارين تتقلص وتزداد من فصل لآخر، بينما كانت إرادة المشرع تميل إلى وضعه في وعاء زمني ثابت ومدته محددة (7 ساعات) على إمتداد السنة، و هو نفس التوقيت الذي إعتمدت عليه سائر تشريعات العمل الوطنية السابقة [2].

---

[1]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 273.

[2]- نفس التوقيت نجده لدى التشريع العراقي الذي تنص المادة 62 من القانون رقم 1870/110 بأنه يعتبر العمل ليليا إذا كان في الفترة الواقعة بين التاسعة مساءا و الخامسة صباحا، بينما يعتبر إمتداد العمل الليلي في القانون اللبناني من السابعة مساءا إلى السادسة صباحا.

أما القانون الفرنسي فقد حدد توقيت الليل من الساعة العاشرة مساءا إلى غاية الساعة السادسة صباحا.

بخلاف ذلك كله لجأ تشريع العمل المصري الجديد إلى إعتبار الليل تلك الفترة بين غروب الشمس و شروقها.

و في هذا الصدد أين ينحصر العمل الليلي بين التاسعة مساءا و الخامسة صباحا تخول المادة 27 السابقة الذكر في فقرتها الثانية للإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية الحق في تحديد قواعد و شروط العمل الليلي سواء تنظيم العمل، قواعد الحماية من الحوادث وإصلاح الأضرار، طب العمل، الوقاية الصحية و الأمن في العمل الليلي، بداية العمل ونهايته ضمن الحدود القانونية و الحقوق المرتبطة به مثل التعويض عن العمل الليلي إذا لم يكن في إطار العمل التناوبي، ساعات إضافية مؤداة في الليل، فترة الراحة إذا كان ضمن نظام الدوام المستمر، بدل وجبة العشاء، تعويضات النقل.

و نشير في هذا المجال أن المدة القانونية الأسبوعية تبقى ثابتة و أن القيام بساعات عمل إضافية يعطي للعامل زيادة في الأجر لا تقل عن 50% من أجر الساعة العادية كما هو منصوص عليه في المادة 32 من القانون رقم 90-11، لكن عادة ما تنص الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية على رفع نسبة الزيادة بالنسبة للساعات الإضافية بالليل أكثر مما هو عليه الحال بالنهار.

و نظرا لعدم وجود تنظيم خاص بكيفيات حساب و تقدير هذا التعويض، فإن الأستاذ أحمية سليمان يرى أن التعويض الليلي إما أن يقدر بمقتضى إتفاق بين العامل وصاحب العمل ضمن عقد العمل الفردي أو ضمن إتفاقيات العمل الجماعية، أو بالإستناد إلى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي، سواء كان اللجوء إلى العمل الليلي عارضا أو بصورة دائمة، حيث يمكن للطرفين الإتفاق على نسبة من النسبة المحددة أما بالنصوص التنظيمية المذكورة سابقا أو بمقتضى إتفاقات أخرى تتم بين أطراف علاقة العمل أما بصفة فردية أو جماعية [1].

و نظراً لاختلاف تنظيم العمل في مختلف المهن و المؤسسات، فقد فوض المشرع الاتفاقيات الجماعية بوضع وتحديد القواعد والشروط التي يتم في إطارها العمل الليلي وكذا الحقوق والامتيازات المالية والعينية الناتجة عنه، بحيث يرجع إلى هذه الآلية

---

[1]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، صفحة 243 .

التنظيمية تحديد الأعمال و المهام التي يمكن أن تنفذ ليلاً و الفئات المهنية التي يسمح لها أو يمكن تكليفها بتنفيذ هذه الأعمال، و في هذا الإطار تلعب الاتفاقيات الخاصة بالمؤسسات دورا هاما في تنظيم العمل الليلي من خلال وضع قوائم المهام و المصالح والعمال و المناصب التي يتم فيها العمل الليلي، و كذا الفئات المهنية من حيث تخصصاتها و مستوياتها في السلم المهني التي يمكن أن تستدعى للقيام بهذه الأعمال إلى جانب البرامج و المخططات القصيرة و المتوسطة الأمد لتنفيذ هذه العمال، و كذا مجمل الحقوق و الإمتيازات التي يتمتع بها هؤلاء العمال المادية منها و العينية، و آليات الحماية و المعاملة الخاصة التي يتميز بها هؤلاء العمال أثناء قيامهم بالعمل الليلي، و ما إلى ذلك من المسائل التنظيمية و الإجرائية الأخرى التي خولها إياها القانون و الاتفاقيات الوطنية و القطاعية صراحة [1].

إلا أن ما يلاحظ أن الإتفاقيات الجماعية نسخة طبق الأصل للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بحيث لا يمكن الوقوف على تفصيل يذكر، خاصة فيما يتعلق بالقواعد و الشروط و الحقوق المترتبة على العمل الليلي، فقد أورت نفس المواد التي جاءت في القانون نفس الألفاظ دون زيادة أو نقصان و يتعلق الأمر بالمواد 27، 28 29 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و يقابلها المواد 69 ،70، 71 من الإتفاقية الجماعية لشركة قطنيات الجنوب، و نفس الشيء بالنسبة للإتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط [2].

و لقد صدر قرار عن المحكمة العليا مفاده إلزامية الرجوع إلى نص الإتفاقيات الجماعية لتحديد نوع التعويض الذي يستحقه العامل إن كان تعويضا عن الساعات

---

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق صفحة 272 .

[2]– عطاء الله تاج، المرجع السابق، صفحة 215.

الإضافية أو تعويضا عن العمل الليلي، و لا يمكن الحكم بتعويض جزافي مباشرة دون اللجوء إلى الإتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة التي ينتمى إليها العامل[1].

أما إستثناءات العمل الليلي فهي تتعلق بالمنع الذي تورده غالبية التشريعات بما فيها تشريع العمل الجزائري على صنفين من الفئات العمالية و هما النساء والأحداث وهذا ماسنتناوله بشكل من تفصيل.

1-منع العمل الليلي للنساء: ليس كل العمال يسمح لهم القانون بالقيام بأعمال ليلية، رغم أن المرأة من حيث المبدأ تخضع من حيث ساعات العمل لما يخضع له العامل من أحكام و قواعد دون تمييز كما رأينا ذلك سابقا، و لا يكتفي القانون بذلك بل يحرم أي تمييز في مجال الشغل و الأجرة و ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الإجتماعية ، و القرابة العائلية و الإنتماءات السياسية و النقابية و هو ما نص عليه المشرع بكل صراحة سواءا في القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل أو القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل[2] .

و من جهة أخرى فإن القانون منع تشغيل النساء في العمل الليلي و لا يعد ذلك منه مخالفة لمبدأ المساواة بل هو عين العدالة التي تعطي لكل فرد ما يستحقه و لو لم تتساوى الحقوق، لأن المساواة قد تقتضي لزوم التسوية بين شيئين و لو كانت الحكمة تقتضي التفرقة بينهما، و يرجع كثير من الفقهاء الجزائريين و منهم الدكتور أحمية سليمان " هذا الحضر إلى طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة و متطلبات العادات والتقاليد و التربية الأخلاقية التي تفرضها تعاليم ديننا الحنيف من جهة أخرى" [3].

---

[1]-قرار رقم 613194 صادر بتاريخ 7 أفريل 2011، منشور بمجلة المحكمة العليا، العدد 2 لسنة 2011.

[2]-فعلى سبيل المثال تنص المادة 7 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على ما يلي : "يضمن القانون حقوق العمال.

العمال سواسية في الحقوق و الواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة، و ينتفعون بمزايا واحدة إذا تساووا في التأهيل و المردود". و أنظر كذلك إلى المادة 17 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل

[3]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، صفحة 106.

و في سبيل تجسيد ذلك تم حظر العمل الليلي على المرأة لما فيه من إرهاق شديد لها فضلا عن أن طبيعتها الجسدية و صيانة الأسرة و رعاية الأمومة كلها عوامل تحتم هذا الحكم، فليس المقصود تقييد حرية المرأة في العمل بل القصد يكمن في التوفيق بين عملها و واجبات الأسرة الملقاة على عاتقها [1]، و هذا ما أكدته المادة 26 من القانون رقم 90-11 التي تنص: " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل".

إنطلاقا من هذه المادة يكون المنع من تشغيل العاملات ليلا ليس على إطلاقه إذ يجوز للمستخدم أن يطلب ترخيصا لذلك من مفتش العمل إذا إقتضت كل من طبيعة النشاط و الظروف المحيطة به و إختصاص المرأة بشغل هذا المنصب، فالإجراء القانوني لتشغيل النساء ليلا هو الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص إقليميا الصادر حسب رؤيته لمبررات العمل و حاجته لموضوع الطلب.

وما يلاحظ أنه بحكم أن مفتشية العمل هي المختصة قانونا بإصدار الرخص الخاصة بالعمل الليلي و السهر على حسن تطبيق القانون، و بالنظر لعدم توفرها على الوسائل و الإمكانيات خاصة المادية، فإنه يتعذر عليها القيام بمهامها على أكمل وجه علما أن العمل الليلي خاصة مع انفتاح السوق و توسعه خاصة بالمؤسسات الصغيرة في القطاع الخاص و التي تشتغل أحيانا بطرق غير قانونية تعمد إلى تشغل النساء في ظروف سيئة للغاية نتيجة الأزمة الإقتصادية وتفشي الفقر و البطالة خاصة في أوساط النساء.

و الملاحظ أن المشرع الجزائري رتب عقوبة في شكل غرامة مالية يتراوح مبلغها ما بين 500 دج إلى 1.000 دج عن كل مخالفة [2] للأحكام المتعلقة بتشغيل النساء ليلا غير أنها في نظرنا تبقى عقوبة لا يمكن معها الحث على احترام القانون، و المطلوب هو

[1]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 275.

[2]-أنظر المادة 143 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

عقوبة أكثر جدية و صارمة تجمع فيها الغرامة المالية أحيانا بالعقوبة الجنائية التي يمكن أن تصل إلى حد الحبس لمدة معينة، كما يجب أن تتماشى الغرامة المالية مع قيمة العملة الوطنية و الصرف الأمر الذي يمكنها من ردع المخالفين [1].

2-منع العمل الليلي للأحداث: لقد سبق القول أن القانون الجزائري يمنع تشغيل الأطفال دون سن السادسة عشرة إبتداءا دون التفرقة بين العمل بالليل أو بالنهار، لأن الحدث في هذه المرحلة من العمر مكانه في مقاعد الدراسة و ليس في أماكن العمل فيما يتعلق بالتمهين [2]، أما بالنسبة لصغار السن الذين تفوق أعمارهم 16 سنة و تقل عن 19 سنة كاملة فيمنع تشغيلهم بأي عمل ليلي مطلقا دون إستثناء و من كلا الجنسيين، إذ جاء في المادة 28 من القانون رقم 90-11: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم من تسع عشرة كاملة في أي عمل ليلي".

و السبب في هذا يرجع إلى أن الليل هو وقت للسكون و الراحة و العمل فيه يمتد تأثيره إلى العامل بصفة عامة و يتضاعف عند القاصر، الأمر الذي يجعل هذا الأخير بحاجة إلى رعاية أكبر من المجتمع و حماية قانونية تمكن من المحافظة على صحته الجسدية و توفر أجواء النمو بشكل يتلاءم مع طبيعته الجسدية و قدراته العقلية فضلا عما قد يتعرض له هؤلاء في أماكن العمل الليلي[3] .

و نخلص إلى القول في هذه النقطة أن نظرة المشرع لهذين الصنفين من العمل كانت حمائية حيث تم حظر التشغيل الليلي على صغار السن كلية دون وضع ضوابط تستثني البعض منهم و ذلك بحجة أن عمر هؤلاء لا يسمح لهم بالعمل مهما كانت

---

[1]- عطاء الله تاج، المرجع السابق، صفحة 216.

[2]-سن التمهين في التشريع الجزائري مسموح به إلى أقل من ذلك حيث يقبل المترشحون الذين تترواح أعمارهم بين 15 عاما و 25 عاما و يرفع إلى 30 عاما بالنسبة للإناث في حالات إستثنائية، أنظر المادة 12 من القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جويلية 1981 المتعلق بالتمهين، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 26 لسنة 1981 المعدل و المتمم بالقوانين رقم90-34 الصادر بالجريدة الرسمية العدد 65 لسنة 1990 و رقم 2000-01،صادر بالجريدة الرسمية العدد 3 لسنة 2000.

[3]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 277 .

المبررات، إذ لا وجود لفائدة يكتسبها الحدث من عمله الليلي و أن الضرر الذي يلحقه ويلحق المجتمع أكبر من كل الدوافع الإقتصادية أو العملية.

و عليه يعتبر هذا المنع من النظام العام الذي لا يمكن مخالفته بأي حال، كما يعاقب القانون من يخالف القواعد المنظمة لعمل الأحداث و النساء إذ جاء في المادة 142 من القانون رقم 90-11: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية و إتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية و العمل الليلي فيما يخص الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح 500 دج إلى 1000 دج و تطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة و تتكرر بحسب عدد العمال المعنيين".

و على العكس من ذلك رأى المشرع أن المبررات العملية و الظرفية مثل طبيعة النشاط و خصوصية منصب العمل كفيلة بأن تسمح بالعمل الليلي للمرأة و أن ذلك لا يؤثر بالحجم الذي يؤدي إلى المنع كما عليه الشأن بالنسبة للأحداث، لكن ذلك ليس بيدها أو بيد صاحب العمل إنما هو مرهون برخصة يمنحها مفتش العمل[1] .

إلى جانب التعويضات التي يتحصل عيها العامل من جراء قيامه بأعمال خارج الأوقات العادية للعمل و التي تعتبر في الأصل إستثناءا، ألزم المشرع اللجوء إلى بعض الإجراءات، بالإضافة إلى تعويض العامل هناك نوع آخر من التعويضات يتحصل عليها هذا الآخير و تدخل ضمن الأجر المتغير له، و التي سوف ندرسها في المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني: التعويضات المقدمة بمناسبة العمل الأصلي.

إن العامل بمناسبة قيامه بعمله الأصلي قد يتحصل على التعويض، و من أهم التعويضات التي يتحصل عليها تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان

[1]–بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 278 .

العمل و أيضا التعويض عن الخبرة المهنية أو كما تسمى الأقدمية، و أخيرا التعويض الخاص بظروف العزلة العائلية، و سوف ندرج لكل تعويض مطلبا في هذا المبحث.

المطلب الأول: تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل.

إضافة إلى الأعمال التي يقوم بها العامل في مكان عمله فقد تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهام و الأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لعملهم، الأمر الذي يجبرهم على تحمل التكاليف المتمثلة في الإقامة و النقل و الإطعام و ما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة و مدة المهمة سواء كانت داخل الوطن أو خارجه، طويلة أو قصيرة المدة، هذه النفقات و التكاليف التي تعود أعباؤها على صاحب العمل الذي تلزمه مختلف القوانين العمالية الحديثة بتعويضها كاملة أما بصفة مسبقة أو لاحقة [1]، و سنحاول في هذا المطلب دراسة الطريقة التي إعتمادها المشرع الجزائري في تعويض هذه المصاريف التي يدفعها العامل عند إنجازه عملا خارج مكان عمله، و لهذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين سنخصص الفرع الأول للتعويضات المتعلقة بالمصاريف الخاصة بالمهام المنجزة داخل الوطن أما الفرع الثاني فسنخصصه للتعويضات المتعلقة بالمصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج الوطن.

الفرع الأول: التعويضات المتعلقة بالمصاريف الخاصة بالمهام المنجزة داخل الوطن.

لقد تعرض المشرع الجزائري إلى موضوع تعويض المصاريف التي يدفعها العامل عن إنجازه المهام المطلوبة في القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل و ذلك من خلال مادة واحدة و المتمثلة في المادة 140 منه[2]، إذ إعتبر المشرع

---

[1]– أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، صفحة 243 .

[2]–تنص المادة 140 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على ما يلي :" عندما ينفق العامل شخصيا و بصفة إستثنائية خلال قيامه بمهمة مطلوبة منه، أو مصاريف إستعمال سيارة شخصية لفائدة المصلحة، يتقاضى مكافآت تعويضية عن ذلك .

أن المصاريف التي يدفعها العامل من ماله الخاص عند إنجاز المهام المطلوبة منه تعتبر إستثناءا و لهذا أوجب المشرع على المصلحة المستخدمة أن تقدم مكافآت تعويضية على ذلك، و من ثم أحال المشرع تحديد طبيعة هذه المكافآت التعويضية إلى التنظيم.

و لهذا صدر المرسوم التنفيذي رقم 81-206 الذي يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها[1]، إذ حدد في المادة الأولى منه المهام التي تستحق المنحة التعويضية الخاصة بالمهام المنجزة من طرف العامل التي تتطلب منه التنقل مسافة تبعد أكثر من خمسين كيلومترا عن مكان العمل الإعتيادي طوال شهر واحد أو أقل، فإذا كانت المهمة المنجزة تتطلب تنقل العامل أقل من خمسين كيلومترا فهو لا يتحصل على المنحة التعويضية للمصاريف التي دفعها خلال تنقله، كما إشترط المشرع أن يكون التنقل مرخصا به من السلطة المهنية أو المسؤول المعني [2]، و بعدها انتقل في المادة 2 إلى تحديد بداية حساب هذه المسافة و التي ينطلق حسابها عند مغادرة العامل لمكان عمله أو مكان سكنه المعتاد[3] .

و تحدد بموجب مرسوم طبيعة المكافآت التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال في إطار عملهم، و معاييرها".

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 81-206 المؤرخ في 5 شوال عام 1401 الموافق ل 15 أوت سنة 1981، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 33 ،الصادرة بتاريخ 16 أوت 1981 .

[2]- المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها، تنص على ما يلي: "يحدد هذا المرسوم مبلغ المنحة التعويضية التي ينفقها العمال المكلفون بمهمات تتطلب منهم التنقل مسافة تبعد أكثر من خمسين كيلومتر عن مكان العمل الإعتيادي ،طوال شهر واحد أو أقل.

يجب أن يكون كل تنقل مرخصا به، و أن يصدر في شأنه أمرا بمهمة من السلطة المعنية أو المسؤول المعني" .

[3]- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها، تنص على ما يلي: "يبدأ تنقل العامل من ساعة مغادرته مكان عمله أو مكان سكنه الإعتيادي و ينتهي في ساعة عودة العامل إلى أحد هذين المكانين".

كما حدد المشرع النفقات التي تغطيها المنحة التعويضية و المتمثلة في نفقات الطعام و الإيواء و التنقل إن اقتضى الأمر إذا لم تضمنه المؤسسة المستخدمة [1]، و قد حدد الساعات التي يستفيد منها العامل من هذه المنحة التعويضية، فبالنسبة لمصاريف الطعام فقد حددت بالفترات المتراوحة بين الساعة الحادية عشر حتى الرابعة عشرة والثامنة عشرة حتى الواحد و العشرين، أما منحة الإيواء فحددت بالفترات المتراوحة بين الساعة الصفر و حتى الساعة السادسة، أما خارج هذه الفترات لا يستحق العامل المنحة التعويضية للمصاريف التي أنفقها سواء كانت طعام أو إيواء [2].

أما بالنسبة لمصاريف التنقل التي يتكبدها العامل من أجل إنجاز المهام المطلوبة منه فالأصل أن طريقة تنقله تضمنها المؤسسة المستخدمة و إذا لم تضمنها فهي ملزمة بتعويضها للعامل، فإذا إستعمل النقل العمومي فهو ملزم بأن يختار الأكثر إقتصادا وأيضا الأقصر طريقا و إلا لن يكون المستخدم ملزما بالتعويض، أما إذا إستعمل سيارته الشخصية و يكون ذلك بناءا على طلب المستخدم فإنه يستفيد من منحة قدرها 0.70 دينار عن الكيلومتر الواحد [3].

و قد حددت منحة الطعام و الإيواء بالنظر إلى صنف العمال كما يلي:

1- بالنسبة للعمال المصنفين في السلالم من 1 إلى 12 التابعة للوظيفة العمومية والأعوان الماهرون و العمال الأكفاء، ذوي الكفاءة العالية و العمال المتخصصين

[1]–أنظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 81–206، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها.

[2]– أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 81–206، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها.

[3]– المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 81–206، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها، تنص على ما يلي :" تضمن المؤسسة المستخدمة نقل العامل و تتكفل بالمصاريف المطابقة لذلك أو تضمن رد مبلغها إذا دفعها العامل مقدما، و يجب أن يختار خط السير من سلوك الطريق الأقصر، من وسائل النقل البري و الجوي و الأكثر إقتصاد .

و إذا إستعمل العامل سيارته الشخصية إستثنائيا، بناء على طلب من المؤسسة المستخدمة في مهمة مطلوبة منه يستفيد من المنحة التعويضية عن مصاريف النقل التي ينفقها، على أساس 0.70 دينار الكلم الواحد" .

و العمال غير المؤهلين، فتكون المنحة التعويضية عن مصاريف الطعام 30 دينارا عن كل وجبة و 60 دينارا عن مصاريف الإيواء مع الفطور أي 120 دينارا عن اليوم الكامل.

2- بالنسبة للأصناف المهنية التي تفوق ما ذكر في الفقرة السابقة فتكون المنحة التعويضية 40 دينارا عن كل وجبة و 70 دينارا عن الإيواء مع الفطور أي 150 دينارا لليوم الكامل.

3- أما الأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم و ضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة منهم، فينظرون بالأصناف المهنية العليا المحددة في صنف الأول[1].

في حين حددت مبالغ المنح التعويضية عن مصاريف الطعام و الإيواء بالنسبة للولايات و الدوائر في مناطق الجنوب [2] كما يلي:

---

[1]- أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها.

[2]-حددت مناطق الجنوب بموجب المرسوم رقم 82-182 المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 ماي 1982 يتضمن ضبط قائمة الولايات و الدوائر التي تخول الحق في المنحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 8 من المرسوم رقم 81-206 المؤرخ في 15 أوت 1981 و هي:

1-أدرار.

2-ولاية الأغواط.

3- في ولاية بسكرة: دائرة المغير، و الوادي، أولاد جلال، و سيد عقبة.

4-ولاية بشار.

5-ولاية تمنراست.

6-في ولاية تبسة: دائرة بئر العاتر، وششار.

7-في ولاية الجلفة: دائرة مسعد.

1- 50 دينار عن كل وجبة و 80 دينار عن مصاريف الإيواء أي 180 دينارا لليوم الكامل لمصلحة عمال الأصناف المهنية العليا أو مثيلاتيها، بالنسبة للعمال المصنفين في الصنف أعلى من السلالم من 1 إلى 12 التابعة للوظيفة العمومية و الأعوان الماهرون و العمال الأكفاء، ذوي الكفاءة العالية و العمال المتخصصين و العمال غير المؤهلين، و كذا الأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة نظرا لإختصاصهم وضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة منهم، فينظرون بالأصناف المهنية العليا المحددة في صنف الأول.

2- 40 دينارا عن كل وجبة و 70 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 150 دينار لليوم الكامل لمصلحة العمال المصنفين في السلالم من 1 إلى 12 التابعة للوظيفة العمومية، و الأعوان الماهرون و العمال الأكفاء، ذوي الكفاءة العالية والعمال المتخصصين و العمال غير المؤهلين.

إلا أنه يجوز للمؤسسة المستخدمة التي لديها هياكل للإيواء و الطعام في مكان القيام بالمهمة المطلوبة أن تلزم العامل بإستعمال تلك الهياكل، و في هذه الحالة تقلص المكافآت التعويضية عن نفقات الطعام أو الإيواء إلى 25 %من المبالغ المحددة سابقا بإختلاف الأصناف و مناطق الجنوب [1].

في الأصل أن العامل يقبض قبل ذهابه في مهمة تسبيقا مطابقا لمبلغ التعويض عن المصاريف التي سينفقها خلال المدة المقررة للمهمة، و تجري المؤسسة المستخدمة تحديد الحساب النهائي للتعويضات التي يستحقها العامل بناء على تقديم

8-في ولاية سعيدة: دائرة مشرية، و اعين الصفراء، و الأبيض سيدي الشيخ، و البيض.

9-في ولاية المسيلة: دائرة المالح.

10-ولاية ورقلة.

[1] - أنظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها.

وإعادة أصل الأمر بالمهمة الذي يجب أن يحتوي على تأشيرة و خاتم أحد المسؤولين عن الهيكل الذي توجه إليه العامل، و تدرج في نفس الوثيقة الأداءات التي يكون قد إستفاد منها العامل، في حين أنه إذا ألغيت المهمة قبل ذهاب العامل وجب على هذا الأخير رد التسبيقات التي تكون قد دفعت له أو رد جزء منها إذا عاد العامل قبل إنتهاء الأجل المحدد للمهمة[1].

ثم قام المشرع بإصدار مرسوم آخر و المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 82-181 الذي حدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها [2]، و قد حدد المشرع المسافة التي يجب أن يقطعها العامل و مدة المهمة المطلوبة منه لكي يستفيد من التعويضات الممنوحة بموجب هذا المرسوم ، وهي مسافة أكثر من خمسين كيلومترا من مكان عمله الإعتيادي، و مدة المهمة تفوق شهرا و تقل عن ستة أشهر تساويا[3]، حيث إشترط أن تتم المهمة بعد الحصول على ترخيص من السلطة أو المسئول المعني، كما حدد مكان إنطلاق حساب المسافة و المدة و هي إنطلاق العامل من مكان عمله أو من مكان إقامته الإعتيادية وينتهي برجوعه إلى أحد المكانين.

و تم تحديد منحة الطعام و الإيواء كما يلي:

1- بالنسبة للعمال المصنفين في السلالم من 1 إلى 12 التابعة للوظيفة العمومية والأعوان الماهرون و العمال الأكفاء، ذوي الكفاءة العالية و العمال المتخصصين

---

[1]- أنظر المادة 10 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها.

[2]- المرسوم رقم 82-181 المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 ماي 1982 يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن مصاريف التي ينفقها العمال أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20 الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982.

[3]-أنظر المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 82-181 الذي يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها.

و العمال غير المؤهلين، فتكون المنحة التعويضية عن مصاريف الطعام 25 دينارا عن كل وجبة و 30 دينارا عن مصاريف الإيواء مع الفطور، أي 80 دينارا عن اليوم الكامل.

2- بالنسبة للأصناف المهنية التي تفوق ما ذكر في الفقرة السابقة، فتكون المنحة التعويضية 30 دينارا عن كل وجبة و 40 دينارا عن الإيواء مع الفطور أي 100 دينارا لليوم الكامل.

3- أما الأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم و ضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة منهم، فينظرون بالأصناف المهنية العليا المحددة في صنف الأول[1].

في حين حددت مبالغ المنح التعويضية عن مصاريف الطعام و الإيواء بالنسبة للولايات و الدوائر في مناطق الجنوب كما يلي:

1- 35 دينارا عن كل وجبة و 50 دينارا عن مصاريف الإيواء أي 120 دينارا لليوم الكامل، لمصلحة عمال الأصناف المهنية العليا أو مثيلاتيها، بالنسبة للعمال المصنفين في الصنف أعلى من السلالم من 1 إلى 12 التابعة للوظيفة العمومية و الأعوان الماهرون و العمال الأكفاء، ذوي الكفاءة العالية و العمال المتخصصين و العمال غير المؤهلين، و كذا الأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم وضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة منهم، فينظرون بالأصناف المهنية العليا المحددة في صنف الأول.

2- 30 دينارا عن كل وجبة و 40 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 100 دينار لليوم الكامل، لمصلحة العمال المصنفين في السلالم من 1 إلى 12 التابعة

---

[1]- أنظر المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 82-181 الذي يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن مصاريف التي ينفقها العمال أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها.

للوظيفة العمومية، و الأعوان الماهرون و العمال الأكفاء، ذوي الكفاءة العالية والعمال المتخصصين و العمال غير المؤهلين [1].

و بعدها أصدر المشرع مرسوما آخر و هو المرسوم التنفيذي رقم 87-200 المؤرخ في 7 محرم 1408 الموافق ل 1 سبتمبر 1987 يعدل المواد 1 و6 و8 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206 المؤرخ في 15 شوال عام 1401 الموافق ل 25 أوت سنة 1981، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني و شروط منحها [2].

و قد حددت منحة الطعام و الإيواء بالنظر إلى صنف العمال كما يلي:

1- بالنسبة للعمال المصنفين في الفئات من 1 إلى 13 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور، فتكون المنحة التعويضية عن مصاريف الطعام 30 دينارا عن كل وجبة و 60 دينارا عن مصاريف الإيواء مع الفطور،أي 120 دينارا عن اليوم الكامل.
2- بالنسبة إلى العمال المصنفين في الفئات الأعلى من الفئات المذكورة في الفقرة السابقة، فتكون المنحة التعويضية 40 دينارا عن كل وجبة و 70 دينارا عن الإيواء مع الفطور أي 150 دينارا لليوم الكامل.
3- أما الأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم و ضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة بالعمال المصنفين في الفئات المحددة في الفقرة 2 أعلاه [3].

---

[1]- أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 82-181 الذي يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها.

[2]-المرسوم التنفيذي رقم 87-200 المؤرخ في 7 محرم 1408 الموافق ل 1 سبتمبر 1987 يعدل المواد 1 و6 و8 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206 المؤرخ في 15 شوال عام 1401 الموافق ل 25 أوت سنة 1981، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني وشروط منحها، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 36 ، الصادرة بتاريخ 1 سبتمبر 1987.

[3]-أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 87-200 المؤرخ في 7 محرم 1408 الموافق ل 1 سبتمبر 1987 يعدل المواد 1 و6 و8 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206.

في حين حددت مبالغ المنح التعويضية عن مصاريف الطعام و الإيواء بالنسبة لولايات و دوائر في مناطق الجنوب كما يلي:

1- 40 دينارا عن كل وجبة و 70 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 150 دينارا لليوم الكامل، بالنسبة للعمال المصنفين في الفئات من 1 إلى 13 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور.

2- 50 دينارا عن كل وجبة و 80 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 180 دينارا لليوم الكامل، بالنسبة إلى العمال المصنفين في الفئات الأعلى من الفئات من 1 إلى 13 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور والأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم وضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة [1].

و أما بالنسبة لقائمة ولايات و بلديات الجنوب التي تخول الحق في الإستفاد من التعويضات عن مصاريف الطعام و الإيواء تحدد عن طريق مرسوم .

و بعد هذا المرسوم صدر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي أورد مادة واحدة تتكلم عن تعويض المصاريف التي يدفعها العامل عن إنجاز مهام مطلوبة منه دون إعطاء أي تفصيل[2] .

و في سنة 1991 صدر المرسوم التنفيذي رقم 91-499 يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني وشروط منحها[3]، حيث حددت منحة الطعام و الإيواء بالنظر إلى صنف العمال كمايلي:

---

[1]- نظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 87-200 المؤرخ في 7 محرم 1408 الموافق ل 1 سبتمبر 1987 يعدل المواد 1 و6 و8 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 81-206

[2]-أنظر المادة 83 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 91-499 المؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 67، الصادرة بتاريخ 23 ديسمبر 1991

1- بالنسبة للأعوان المصنفين في الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور، فتكون المنحة التعويضية عن مصاريف الطعام 100 دينار عن كل وجبة و 180 دينارا عن مصاريف الإيواء مع الفطور أي 380 دينارا عن اليوم الكامل.
2- بالنسبة إلى العمال المصنفين في الفئات الأعلى من الفئات المذكورة في الفقرة السابقة، فتكون المنحة التعويضية 120 دينارا عن كل وجبة و 240 دينارا عن الإيواء مع الفطور أي 480 دينارا لليوم الكامل.
3- أما الأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم و ضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة بالعمال المصنفين في الفئات المحددة في الفقرة 2 أعلاه [1].

في حين حددت مبالغ المنح التعويضية عن مصاريف الطعام و الإيواء بالنسبة للولايات و الدوائر في مناطق الجنوب كما يلي:

1- 140 دينارا عن كل وجبة و 240 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 480 دينارا لليوم الكامل، بالنسبة للأعوان المصنفين في الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور.
2- 140 دينارا عن كل وجبة و 300 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 580 دينارا لليوم الكامل، بالنسبة إلى العمال المصنفين في الفئات الأعلى من الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور والأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم وضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة [2].

---

[1] –أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 91-499، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها.

[2] – أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91-499، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها.

و أما بالنسبة لقائمة ولايات و بلديات الجنوب التي تخول الحق في الإستفادة من التعويضات عن مصاريف الطعام و الإيواء تحدد عن طريق مرسوم .

أما بالنسبة للعمال الذين تفرض مهامهم كلها أو جزء منها تنقلات متكررة خارج المكان العمل، فتخفض منحة التعويض إلى 25% سواء منحة الطعام أو الإيواء [1].

صدر المرسوم التنفيذي رقم 91-500، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان خلال القيام بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني وشروط منحها[2]، إذ حددت منحة الطعام و الإيواء بالنظر إلى صنف العمال كما يلي:

1- بالنسبة للأعوان المصنفين في الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور، فتكون المنحة التعويضية عن مصاريف الطعام 120 دينارا عن كل وجبة و 240 دينارا عن مصاريف الإيواء مع الفطور، أي 480 دينارا عن اليوم الكامل.
2- بالنسبة إلى العمال المصنفين في الفئات الأعلى من الفئات المذكورة في الفقرة السابقة، فتكون المنحة التعويضية 160 دينارا عن كل وجبة و 280 دينارا عن الإيواء مع الفطور،أي 600 دينارا لليوم الكامل.
3- أما الأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم و ضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة بالعمال المصنفين في الفئات المحددة في الفقرة 2 أعلاه [3].

---

[1]- أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-499، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 91-500 المؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان خلال قيام بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني و شروط منحها، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 67،الصادرة بتاريخ 23 ديسمبر 1991.

[3]-أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 91-500 ، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان خلال قيام بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني و شروط منحها .

في حين حددت مبالغ المنح التعويضية عن مصاريف الطعام و الإيواء، بالنسبة للولايات و الدوائر في مناطق الجنوب [1] كما يلي:

---

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 92–477 المؤرخ في 2 رجب 1413 الموافق ل 26 ديسمبر 1992، يضبط قائمة بلديات المناطق الجنوبية من البلاد التي تخول الحق في المنحة التعويضية المنصوص عليها في المرسومين التنفيذيين رقم 91–499 و 91–500 المؤرخين في 21 ديسمبر 1991 و هي:

1–أدرار.

2–ولاية الأغواط.

3–في ولاية بسكرة: البلديات الملحقة بدائرات سيد عقبة ،وزريبة الوادي، و مشونش ، و أولاد جلال، و سيدي خالد.

4–ولاية بشار.

5–ولاية تمنراست.

6–في ولاية تبسة: البلديات الملحقة بدائرات بئر العاتر، و نقرين، و أم علي.

7–في ولاية الجلفة :البلديات الملحقة بدائرات مسعد، و عين الإبل، فيض البطمة.

8–في ولاية المسيلة : البلديات الملحقة بدائرات عين المالح، و مجدل، و جبل مسعد.

9–ولاية ورقلة.

10–ولاية البيض.

11–ولاية إليزي.

12–ولاية تندوف.

13–ولاية الوادي.

14–في ولاية خنشلة، البلديات الملحقة بدائرات ششار، أولاد رشاش، وبيار.

15–ولاية النعامة.

16–ولاية غرداية.

1- 160 دينارا عن كل وجبة و 280 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 600 دينارا لليوم الكامل، بالنسبة للأعوان المصنفين في الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور.

2- 200 دينار عن كل وجبة و 320 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 720 دينارا لليوم الكامل، بالنسبة إلى العمال المصنفين في الفئات الأعلى من الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور والأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم وضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة [1].

و أما بالنسبة لقائمة ولايات و بلديات الجنوب التي تخول الحق في الإستفادة من التعويضات عن مصاريف الطعام و الإيواء تحدد عن طريق مرسوم .

و أما إذا إستعمل العون سيارته للتنقل فإنه يعوض على أساس 2.000 دج عن الكيلومتر الواحد[2] .

و في سنة 2003 صدر المرسوم التنفيذي رقم 03-265 ، يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 91-500 [3]، الذي حدد منحة الطعام و الإيواء بالنظر إلى صنف العمال كما يلي:

1- بالنسبة للأعوان المصنفين في الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور، فتكون المنحة التعويضية عن مصاريف الطعام 250 دينارا

---

[1]- أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91-500، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان خلال قيام بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني و شروط منحها .

[2]- أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 91-500 ، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان خلال القيام بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني و شروط منحها .

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 03-265 المؤرخ في 1 جمادى الثانية عام 1424 الموافق ل 31 جويلية 2003، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 91-500 المؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان خلال القيام بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني وشروط منحها، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 47، الصادرة بتاريخ في 6 أوت 2003 .

عن كل وجبة و 800 دينارا عن مصاريف الإيواء مع الفطور، أي 1300 دينارا عن اليوم الكامل.

2- بالنسبة إلى العمال المصنفين في الفئات الأعلى من الفئات المذكورة في الفقرة السابقة، فتكون المنحة التعويضية 400 دينارا عن كل وجبة و 1200 دينارا عن الإيواء مع الفطور، أي 2000 دينارا لليوم الكامل.

3- أما الأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم و ضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة بالعمال المصنفين في الفئات المحددة في الفقرة 2 أعلاه [1].

في حين حددت مبالغ المنح التعويضية عن مصاريف الطعام و الإيواء، بالنسبة للولايات و الدوائر في مناطق الجنوب كما يلي:

1- 450 دينارا عن كل وجبة و 1100 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 2000 دينارا لليوم الكامل، بالنسبة للأعوان المصنفين في الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور.

2- 500 دينارا عن كل وجبة و 1500 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 2500 دينارا لليوم الكامل، بالنسبة إلى العمال المصنفين في الفئات الأعلى من الفئات من 1 إلى 14 من السلم الوطني الإستدلالي للأجور والأشخاص غير التابعين للمؤسسة المستخدمة، المكلفون بالتنقل لحساب المؤسسة المستخدمة، نظرا لإختصاصهم و ضرورات المصلحة في إطار المهمات المطلوبة.

في حين أضيفت المادة 7 مكرر التي تحدد منحة الطعام و الإيواء بالنسبة للأعوان الذين يشغلون وظائف عليا كما يلي: 800 دينار عن كل وجبة و 2500 دينارا عن مصاريف الإيواء، أي 4100 دينار لليوم الكامل [2].

---

[1]-أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-265 ، التي تعدل المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 91-500.

[2]-أنظر المادة 7 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 03-265 ، يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 91-500 .

هذه هي أهم التعويضات بالنسبة للمهام التي تتم داخل التراب الوطني و سوف ننتقل في الفرع الثاني إلى أهم التعويضات عن المهام المنجزة خارج التراب الوطني.

الفرع الثاني: التعويضات المتعلقة **بالمصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج التراب الوطني.**

إلى جانب المهام التي يمكن أن ينجزها العامل داخل التراب الوطني، فإنه يمكن أن يكون مضطرا إلى السفر خارج البلاد من أجل إنجاز مهمة مطلوبة منه، و لهذا عالج المشرع التعويض عن المصاريف التي يدفعها العامل من أجل إنجاز مهمته، و أول مرسوم تناول هذه التعويضات هو المرسوم التنفيذي رقم 82-217، المتعلق بالمكافأت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج [1]، رغم أن هذا المرسوم قد شرع للموظفون المدنيون و العسكريون الموفدون في مهمة مؤقتة إلى الخارج إلا أنه يطبق كذلك على العمال و يشمل التعويض على المصاريف التالية:

-تكاليف النقل.

-تعويض جزافي وحيد عن كل مهمة قدره 150 دج.

-تعويضات يومية.

و يحدد مبلغ التعويضات اليومية بالنسبة لكل مجموعة، حسب البلدان المتوجهة إليها المصنفة إلى ثلاثة أصناف متميزة (أ)و (ب) و(ج) ، يحدد بقرار وزاري مشترك وزير المالية و وزير الشؤون الخارجية قائمة البلدان المرتبة في كل صنف من الأصناف أ،ب،ج، و تحدد المكافآت اليومية المعوضة للمصاريف التي إنفقت حسب الأصناف والجماعات كما يأتي:

أولا : الصنف أ:

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 82-217 المؤرخ في 11 رمضان 1402 الموافق ل 3 جويلية 1982 يتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج ،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 41،الصادرة بتاريخ 6 جويلية 1982 .

1-المجموعة الأولى :700 دج.

2-المجوعة الثانية: 600 دج.

3-المجموعة الثالثة:500 دج .

ثانيا :الصنف ب:

1-المجموعة الأولى :600 دج.

2-المجوعة الثانية: 500 دج.

3-المجموعة الثالثة:400 دج .

ثالثا:الصنف ج:

1-المجموعة الأولى :500 دج.

2-المجوعة الثانية: 400 دج.

3-المجموعة الثالثة:300 دج [1].

هذه التعويضات لا تمنح بالدينار و إنما تمنح بالعملة الصعبة و هذا ما نصت عليه المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 82-217 المتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج على ما يلي : "تحول التعويضات الممنوحة بعنوان هذا المرسوم إلى عملة صعبة و تصدر طبقا للتنظيم الخاص بالصرف المعمول به"، و قد حددت مدة التعويضات بمدة أقصاها 7 أيام أما إذا تعدت هذه المدة

---

[1]-أنظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 82-217، يتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج .

فيجب أن تكون بترخيص[1]، و في حالة إلغاء المهمة يكون العون المعني ملزم بالرد في ظرف 15 يوما:

1-العملة الصعبة التي صرفها بواسطة مراقب الصرف الذي منحها له.

2-مصالح المالية المختصة.

أ-مبلغ التعويضات اليومية مع الأخذ بعين الإعتبار عند الإقتضاء للمصاريف المصرفية التي أنفقت.

ب-تذاكر النقل بعد الإلغاء التنظيمي للعلامات التي وضعها مراقب الصرف [2].

و عندما يقوم موظفون معنيون بصفة دائمة في الخارج بمهمة قصيرة المدى في الجزائر، ويحصل صاحب العمل الموجود في الجزائر المصاريف، يستفيد هؤلاء الموظفون من منحة قدرها 200 دج عن اليوم الواحد طوال مدة مهمتهم دون أن تتعدى هذه المنحة 2000 دج عن المهمة، و لا يمكن أن تحول هذه المنحة إلى عملة صعبة [3].

---

[1]-إذ تنص المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 82-217، المتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج على ما يلي :" تمنح التعويضات اليومية لمدة أقصاها 7 أيام .

عندما تفوق سبعة أيام،يجب أن يرخص بالتعويضات اليومية:

1-فيما يخص الإدارات و الهيئات و المؤسسات العمومية،الوزير المختص و في حالة غيابه الأمين العام.

2-فيما يخص المؤسسات الأخرى،الحزب و المنظمات الجماهرية و المجلس الشعبي الوطني،السلطات العليا المختصة".

[2]- أنظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 82-217،يتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج .

[3]- أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 82-217،يتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج .

يمكن للموظفين المعنيين للمرة الأولى في الخارج بصفة دائمة في هيئة عمومية مقيمة في الخارج أو في مؤسسة تتطلب مشاركة الدولة أو هيئة عمومية، أن يستفيدوا من الإمتيازات من أجل الإلتحاق بمناصبهم في الخارج يقدمها صاحب عملهم في الجزائر غير أن التعويضات اليومية المقابلة لا يمكن أن تفوق 10 أيام، و مهما يكن الأمر ستؤخذ بعين الإعتبار الإمتيازات الفورية التي تمنحها عند الإقتضاء الهيئات أو المؤسسات المستخدمة لصالح هؤلاء الموظفين[1].

و في سنة 2002 صدر المرسوم التنفيذي رقم 02-466، يعدل و يتمم المرسوم رقم 82-217 [2]، فقد حدد التعويض الجزافي عن كل مهمة كما يلي:

-المجموعة الأولى:10.000 دج.

-المجموعة الثانية :8.000 دج .

-المجموعة الثالثة :6.000 دج .

في حين أن المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 02-466 قد ألغت المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 81-217، و عدلت المادة 5 بموجب المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 02-466 كما يلي : "تحدد المكافآت اليومية الممنوحة للمصاريف التي تنفق و المحددة في المادة 5 من المرسوم 82-217 المؤرخ في 3 جويلية 1982 المعدل و المتمم، كما يأتي:

---

[1]- أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 82-217، يتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج .

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 02-466 المؤرخ في 20 شوال عام 1423 الموافق ل 24 ديسمبر 2002، يعدل و يتمم المرسوم رقم 82-217 المؤرخ في 11 رمضان عام 1402 الموافق ل 3 جويلية 1982 و المتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج، المعدل و المتمم، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 87 الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2002 .

-المجموعة الأولى 16.000 دج .

-المجموعة الثانية :12.000 دج.

-المجموعة الثالثة 10.000 دج .

يمكن تحيين هذه المبالغ دوريا بقرار من وزير المالية تبعا لتطور المتغيرات التي تحددت على أساسها هذه المبالغ ".

هذه هي أهم التعويضات على المصاريف التي يدفعها العامل عند إنجاز مهام خارج مكان عمله سواء كانت هذه المهام المنجزة داخل و خارج الوطن، حتى و إن عرفت تطورا إلا أنها تبقى غير كافية.

و بعد دراسة طريقة تعويض المصاريف التي يدفعها العامل عند إنجازه مهام خارج مكان عمله سواء كان ذلك داخل أو خارج التراب الوطني، سنتطرق إلى نوع آخر من التعويض و الذي يسمى بتعويض الأقدمية و الخبرة الذي يتحصل عليه العامل و يعتبره المشرع من ضمن التعويضات التي يتكون منها الأجر المتغير للعامل و الذي سوف ندرسه بشكل من التدقيق في المطلب الثاني من هذا المبحث .

المطلب الثاني: تعويض الأقدمية أو الخبرة.

ليس هناك شك في أن العامل يطمح أثناء مساره المهني إلى شغل مناصب عمل متدرجة في الأهمية و الأجور، و هو طموح مشروع لقاء التفاني و الإجتهاد و التفوق والإستمرارية في العمل، إذ تعتبر في هذا الصدد الترقية من أكثر الوسائل فعالية من حيث تحقيق طموح العامل في تدرج درجات و سلم مناصب العمل المتاحة.

و بالرجوع إلى الواقع نجد أن أهمية الترقية لا تنحصر فقط في تحقيق المصلحة الفردية للعامل و التي يتطلع إليها أثناء مساره المهني بإهتمام كبير لما يترتب عنها من زيادة في الأجور، بل توجد إلى جانبها مصلحة المؤسسة في شغل مناصب العمل وبالأخص التأطيرية و التنظيمية بأفضل العناصر التي تأهلها خبراتها و كفاءتها لشغلها

إلى جانب دور الترقية في ضمان الإبقاء على الكفاءات التي تتواجد بالمؤسسة و تقوية الحوافز التي تدفع إلى التفاني في العمل و لهذا فإن المشرع لم يغفل نظام الترقية في نصوص القوانين العمالية، إلا أنه في بعض الأحيان لسبب ما لا يمكن للعامل أن يترقى لمنصب أعلى من منصبه رغم توافر كل شروط الترقية فيه و لهذا عمد المشرع إلى منح العامل تعويض عن خبرته، و لدراسة ذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعيين سنتناول في الفرع الأول نظام الترقية، أما الفرع الثاني فسنتناول فيه كيفية التعويض عن الخبرة أو الأقدمية.

الفرع الأول: نظام الترقية.

تعتبر الترقية حق من الحقوق القانونية الثابتة للعمال في إطار الأحكام القانونية المقررة لها، إلا أن المشرع الجزائري ترك الجوانب التنظيمية و الإجرائية و التطبيقية لتجسيد هذا الحق، و لو بشكل غير صريح للاتفاقيات الجماعية التي تتكفل بتنظيم كيفيات ممارستها، حيث لا تكاد تخلو إتفاقية من إتفاقيات المؤسسات من الأحكام الخاصة بضبط كيفيات تنظيم ممارسة هذا الحق، لاسيما وأنها تأخذ عدة أشكال و صور و تبررها غايات عدة، تنتج عنها آثار ذات أبعاد مختلفة مادية و مهنية و معنوية [1].

عرف الأستاذ أحمية سليمان الترقية بأنها "الجزاء المعنوي و المادي على إبراز الكفاءة و القدرة على إتقان العمل و التفاني فيه، و هي الإعتراف الصريح على جدارة ومهارة العامل في قيامه بعمله، و التشجيع المستمر له على مواصلة بذل الجهد و الرفع من المستوى التقني و المردودية المرتفعة و هي بذلك تشكل الحافز المعنوي للعامل للرفع من مستواه المهني و الإجتماعي " [2].

---

[1]– أحمية سليمان،الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،المرجع السابق،صفحة 288 .

[2]– أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية،المرجع السابق،صفحة 89.

و بالرجوع إلى القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نجد أن المشرع في المادة 160 منه نص على أن طرق تقييم الأقدمية تتغير تبعا لقطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل، و تتحدد هذه الطرق بالقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط، أما القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فلم يتضمن إلا نص مادة واحدة تعالج موضوع الترقية و بموجبها حدد الشكل العام الذي تتجسد به الترقية بأن تكون بتدرج داخل سلم التأهيل أو بتدرج داخل الترتيب السلمي المهني، و إنتهي في الأخير إلى وضع الضوابط و الشروط العامة التي يتعين مراعاتها عند إجراء الترقية حيث إشترط أن تكون حسب المناصب المتوفرة و أن تمنح تبعا لأهلية العامل وإستحقاقه[1].

و بما أن المشرع إكتفى بوضع الأحكام القانونية العامة المقررة لحق الترقية فإنه بذلك قد ترك الجوانب التفصيلية و التنظيمية و الإجرائية إلى التفاوض الجماعي و ما يتم تحديده بالإتفاقيات الجماعية للعمل، بما يتفق مع طبيعة نشاط العمل بالمؤسسة و أهدافه ومناصب العمل، و هذا ما أكده القضاء في عدة قرارات صادرة عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا [2].

و في البداية يجب أن نحدد الطرق التي تتم فيها الترقية و هي في الغالب نوعين تتم إما على أساس الأقدمية أو على أساس الإختيار و التي سوف نشرحها فيما يلي :

أ-الترقية على أساس الأقدمية : في هذه الطريقة يؤخذ بعين الإعتبار طول مدة خدمة العامل حين ترقية الفرد أو حين إتخاذ إجراء من الإجراءات التي من شأنها أن تؤثر على مركز العامل، و هناك نوعان من الأقدمية الأقدمية في الوظيفة و الأقدمية في الدرجة

---

[1] -تنص المادة 61 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل على ما يلي :" تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

و تكون حسب المناصب المتوفرة و تبعا لأهلية العامل و إستحقاقه .

[2] -أنظر: القرار 459163 الصادر بتاريخ 9 أفريل 2008 ،المنشور بمجلة المحكمة العليا العدد 1 لسنة 2008 وأيضا القرار 499133 الصادر بتاريخ 1 أفريل 2009 ،المنشور بمجلة المحكمة العليا العدد 2 لسنة 2010 وكذلك القرار 660020 الصادر بتاريخ 7 جويلية 2011، المنشور بمجلة المحكمة العليا العدد 1 لسنة 2012.

فالأقدمية في الوظيفة يبدأ حسابها من يوم التعيين و إستلام العمل، أما الأقدمية في الدرجة فتحسب من تاريخ التعيين فيها، و الترقية بهذه الطريقة لها عدة مزايا و عيوب .

فبالنسبة لمزاياها فتتمثل في:

1-إن بقاء العمل مدة معينة في وظيفة ما يفترض فيه أن يكتسب خبرة و فطنة في هذه الوظيفة.

2-إن الترقية عن طريق الأقدمية يحقق العدالة و الموضوعية و يمنع الإدارة من التعسف.

3-إن هذا الأسلوب يؤدي إلى إبعاد النفوذ السياسي و المحاباة في عملية الترقية.

4-هذه الطريقة تحقق روح الإستقرار في النفوس.

5-إن الترقية بالأقدمية تحقق الميول و الرغبات النفسية لأنها تؤدي إلى ترقية الأكبر سنا و الأقدم في المهنة.

أما عيوب هذه الطريقة فتتمثل في :

1--تؤدي هذه الطريقة إلى القضاء على المنافسة.

2-هذه الطريقة تقضي على الطموح خاصة طموح الشباب و الطاقات الخلاقة التي تلتحق حديثا بالوظيفة العامة.

3-إن الأقدمية ليست قرينة قاطعة على الخبرة[1] .

ب-<u>الترقية على أساس الإختيار: </u>إن هذا النوع من الترقية لا تعول على أقدمية العامل ولكن على إجتهاده وكفاءته في العمل و إبتكاره بحيث يفوز بالترقية العامل الكفء، و في هذه الحالة يكون للإدارة الحرية في إختيار العمال الذين يستحقون الترقية على أساس

[1]-سنه أحمد، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية العامة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2004-2005، صفحة 74.

التقدير الشخصي للرؤساء و هذه الطريقة تستعمل في حدود ضيقة خاصة بالنسبة للوظائف الحساسة كالوظائف السياسية و الدبلوماسية، و حرية الإدارة في إختيار العامل الذي يستحق الترقية قد تكون حرية مطلقة و قد تكون مقيدة بمعايير معينة كالإختيار على أساس الأقدمية أو الكفاءة، مع الإشارة بأن معظم الدول المعاصرة حاليا وضعت عدة أسس و معايير للإختيار و أصبحت سلطة الإدارة مقيدة، و في هذا الصدد يقول الأستاذ محمد الطماوي : "إذا لم يوضع نظام صالح للترقية دب الفساد في الإدارة وسادتها الفوضى فإذا جعلت الترقيات منوطة بالوساطات و المحسوبيات فلن يعمل أحد سواء من لا وساطة له لأنه يعلم أنه تنقصه الوسيلة الخاصة للترقية و لا المحظوظ ذو الوساطة لأنه يعلم أن وسيلة الترقية هي شيء آخر غير التفاني في العمل و هكذا تضيع مصالح الناس بين اليأس و الاستهتار" [1]، و لهذه الطريقة كغيرها من الطرق مزايا و عيوب.

تتمثل مزايا هذه طريقة في:

1-تتيح للإطارات النشيطة المستجدة في الإدارة فرصة الترقية.

2-تتيح هذه الطريقة للكفاءات الممتازة فرصة الترقية حتى و لو لم تكن لهم الأقدمية.

3-هذه الطريقة تحقق فرصة التنافس الشريف ما بين العمال ذوي الكفاءة و تتيح لهم الفرصة على إبراز قدراتهم و كفاءتهم.

و من عيوب هذه الطريقة نذكر:

1-يفتح الباب واسعا أمام الإنحراف الإداري.

2-هذا النظام يسمح بتدخل الإعتبارات و الضغوط السياسية.

3-هذا النظام يؤدي إلى عدم إطمئنان العامل و عدم إستقراره النفسي [2].

---

[1]-حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و النظام الإشتراكي الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،1982 ، صفحة 360 .

[2]-سنه أحمد، المرجع السابق، صفحة 76 .

و ما تجدر الإشارة إليه أنه سواء أخذنا بطريقة الترقية بالأقدمية أو طريقة الترقية بالإختيار فإن القائد الإداري يؤثر على ترقية العامل، حيث أن معظم القوانين الإدارية في مختلف الدول تأخذ بفكرة التقرير الإداري الذي يوضع من طرف الرئيس الإداري عن مرؤوسيه، وعلى ضوء هذا التقرير يتقرر ترقية الموظف سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار[1].

و هناك طريقة أخرى للترقية تتيح للعاملين الذين لم تسمح لهم الظروف مواصلة الدراسة بحيث تسمح هذه الطريقة لهؤلاء الوصول إلى المناصب العليا عن طريق الإمتحانات و المسابقات الداخلية التي تنظم لهذا الغرض [2].

أما بالنسبة لأنواع الترقية ففي ضوء أحكام المادة 61 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فإنه يميز بين الترقية داخل السلم و الترقية في المنصب، وإلى جانبهما عادة ما يتفق على نوع ثالث و هو الترقية عن طريق منح الأوسمة الشرفية والمكافآت ،و سوف نحاول دراسة كل نوع على حدى .

أ-الترقية داخل السلم : أو ما يسمى بالفرنسية L'Avancement ،إن كل عامل يعين في منصب عمل محدد و مصنف ضمن هرم و سلم مناصب العمل المعمول بها في الوحدة أو المؤسسة، و أن هذا المنصب يتميز عن غيره بكونه يشمل مجموعة من الأعمال و النشاطات و التصرفات المادية أو القانونية التي يمارسها العامل باعتياد وإنتظام، فهذه الممارسة تكسب العامل خبرة مهنية طوال مساره المهني و تثمين هذه الخبرة تتجسد في الترقية داخل السلم المهني، و هذه الترقية تتم بصفة موضوعية و شخصية وبشكل دوري من طرف الهيئات المسئولة أو المشرفة عليه، حيث يترجم هذا التقييم في شكل ترقية ضمن درجات السلم المهني الذي يتشكل منه المنصب و الذي يبدأ العامل بتسلقه وفق شروط و آجال معينة و محددة ضمن إتفاقات خاصة، أو ضمن النظام الداخلي للمؤسسة عن طريق الترقية الداخلية .

---

[1]- لمزيد من التفاصيل أنظر : رسلان نبيل، الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة و القطاع العام، دار النهضة العربية، مصر 1978،صفحة 466 و ما بعدها .

[2]- سنه أحمد، المرجع السابق، صفحة 74 .

و هو ما يعني أن الترقية داخل السلم أو داخل المنصب تعني تسلق العامل بصفة منتظمة و دورية لدرجات هذا السلم بداية من الدرجة القاعدية التي يمكن وصفها بدرجة الإلتحاق أو درجة الصفر، وصولا إلى الدرجة النهائية عند نهاية المسار المهني بهدف تفادي الجمود المهني وحث العامل على بذل المزيد من الجهد و التفاني في العمل، وهي بعبارة أخرى مكافأة الخبرة التي يكتسبها العامل في منصب عمله.

حيث تترجم هذه المكافئة من الناحية المادية في منح زيادات أو إضافات محددة في الأجر الأساسي للعامل إما بصفة جزافية، أو عن طريق إضافة نقاط استدلالية للنقطة الاستدلالية التي يقاس على أساسها الأجر القاعدي للعامل .

و هكذا فالترقية داخل منصب العمل بهذا المعنتشكل مكافأة عن الجهد المبذول والخبرة المكتسبة في المنصب طوال فترة معينة، مما يحفز العامل على المزيد من الجدية و التفاني في العمل أكثر و يبعده عن مظاهر الجمود و الملل و الروتين المهني الذي يقتل في نفسه روح المبادرة و التفرد و الرغبة في التفوق و الطموح إلى الارتقاء إلى المناصب العليا [1].

تعرضت غالبية الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى الترقية في الدرجة و عرفتها بالترقية الأفقية و بالتقدم بالإستحقاق، و تقتصر على الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى في نفس الصنف، و تتم بالإختيار عندما تتوفر في العامل الأقدمية المطلوبة في الدرجة و الصنف الذي ينتمي إليه في كل سنة مالية و في حدود النسب والمدد الواردة في جدول الترقية، و تخضع هذه الترقية إلى تقييم من قبل صاحب العمل وعادة ما تحدد هذه الكيفيات عن طريق إتفاقيات جماعية خاصة [2].

---

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق صفحة 289.

[2]– ريكلي الصديق، إتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة قسنطينة 1،السنة الجامعية 2013–2014، صفحة 209 .

ب-الترقية في المنصب: أو ما يسمى بالفرنسية La Promotion، و يطلق على هذا النوع من الترقية الترقية العمودية التي تعني إنتقال العامل من منصب معين أو رتبة إلى رتبة أعلى منها، بما فيها تلك المتعلقة بالمناصب النوعية نتيجة توفر الشروط أو المؤهلات أو الأقدمية المؤهلة لشغل المنصب الأعلى، سواء كان هذا الأخير جديدا أو قديما و أصبح شاغرا، أو بناءاً على معايير تخضع للسلطة التقديرية للمؤسسة المستخدمة بالنسبة للترقية إلى المناصب النوعية أو مناصب المسؤولية، حيث تنص أغلب الاتفاقيات الجماعية على منح الأولوية في التوظيف في المناصب التي تصبح شاغرة أو التي تنشأ حديثا في المؤسسة إلى عمال و إطارات المؤسسة، بهدف تشجيع الكفاءات الداخلية للمؤسسة عندما تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتوظيف في هذه المناصب العليا في حالة مساواتهم مع المترشحين القادمين من خارجها .

وهو ما يجعل هذا النوع من الترقية تعبيرا عن الاعتراف و التقدير للنتائج الايجابية التي يحققها العامل سواء من خلال الخبرة التي يكتسبها أثناء حياته المهنية في المنصب الذي يحتله، مع الأخذ بعين الاعتبار النتائج المحصل عليها في الامتحانات المهنية الداخلية، أو نتائج التكوين أو التربص النظري أو التطبيقي، و تحصيل شهادات علمية أو مهنية معترف بها للتوظيف في المنصب المعني، وكذا رأي اللجان المتساوية الأعضاء المؤهلة لوضع قائمة العمال المؤهلين لهذه الترقية .

كما تتم الترقية في الرتبة و تقدم الموظف في مساره بالانتقال من الرتبة الدنيا إلى الرتبة العليا مباشرة عبر طرق أخرى، تقوم على أسس ومعايير عامة مثل تحصيل الشهادات و المؤهلات المطلوبة، أو عن طريق التكوين، أو عن طريق الامتحانات والاختبارات المهنية، أو عن طريق قوائم التأهيل التي تعدها اللجان المختلطة المشتركة بين ممثلي العمال و ممثلي أصحاب العمل [1].

---

[1]- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق صفحة 291 .

ج-الترقية بالأوسمة و المكافآت الشرفية: تشجيعا للعامل و تقديرا و مكافأة لتفانيه وتفوقه في أداء عمله، ثمة هناك ترقية خاصة تتجسد في الأوسمة و الميداليات والمكافآت.

لم تغفل بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل من النص على هذا النوع من الترقية التي تمنح لبعض العمال الذين تتوفر فيهم شروط إستحقاقها، و نشير في هذا الصدد إلى أن بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل تنص على أن وسام الإستحقاق مكافأة لوفاء وإخلاص العامل لمؤسسته يمنح بالإستحقاق و الأقدمية، و تقسم هذه الأوسمة إلى ذهبية وفضية و برونزية.

تبدو أهمية هذه الترقية من الناحية المعنوية و الشرفية بالرغم من أنها تكون مصحوبة بمكافآت مالية، و هي بهذا الشكل تدخل في إطار نظام الحوافز التشجيعية للعمال الذين يثبتون كفاءتهم المهنية و تفانيهم و إخلاصهم في العمل [1]، إلا أنه في بعض الحالات تتوفر كل الشروط المطلوبة لترقية العامل إلى منصب أعلى، غير أن هناك ظروف أو عوامل تمنع ترقية العمل إلى منصب أعلى، و لكي لا يضيع حق العامل ألزم المشرع تعويض العامل على خبرته و التي سوف نتطرق إليها في الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني: كيفية التعويض عن الخبرة أو الأقدمية.

إن تعويض الأقدمية أو الخبرة يكون في الأصل عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني، حيث كما نعلم أن السلم المهني لكل منصب عمل يتكون من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى درجة النهائية التي يختم بها العامل حياته المهنية، و تكون عملية الترقية بين الدرجة و الأخرى غالبا محددة بفترة معينة، و في الغالب تكون ما بين سنتين و ثلاث سنوات و نصف حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى آخر أعلى درجة إذا أثبت العامل تأهيلا مهنيا أو أكاديميا يؤهله لذلك و إذا كانت هناك مناصب عمل شاغرة لإستقباله.

---

[1]- ريكلي الصديق، المرجع السابق، صفحة 210

إلا أنه في بعض الأحيان يتعطل العمل بهذه الطريقة أو القاعدة في مكافأة الخبرة أو الأقدمية، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لشغله أو لأي سبب آخر إداري أو مالي أو تنظيمي أو قانوني[1].

لذلك وضع المشرع الجزائري قواعد إستثنائية لتعويض العامل عن الخبرة والأقدمية التي حصلها في منصب عمله، و أول قانون عالجها هو القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل و ذلك من خلال المواد 160 و 161 ، إذ بدأت المادة 160 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل بتحديد الهدف من تعويض الخبرة و المتمثل في مكافأة الأقدمية المولدة للخبرة، و نص المشرع صراحة أن طرق التقييم تختلف تبعا لطبيعة قطاع النشاط و أن تحديد طرقها يتم بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط .

و بعدها إنتقل المشرع في المادة 161 من نفس القانون إلى إعطاء إستثناء عن الترقية إلى منصب أعلى و هذا الإستثناء يتمثل في تقديم تعويض للعامل بسبب عدم تمكنه من الترقية من منصب إلى آخر و إضطراره للبقاء في نفس المنصب، حدد مدة الترقية ب 3 سنوات و إذا لم تتغير رتبة العامل رغم فوات هذه المدة يكون صاحب العمل ملزما بتقديم تعويض، و أما قيمة هذا تعويض فتكون مرتبطة بطبيعة منصب العمل وبأقدمية العامل في رتبته الأخيرة، و يبلغ التعويض حده الأقصى عند نهاية مدة عمل العامل و غالب ما تكون بين 25 و 30 سنة [2].

---

[1]– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية،ا لمرجع السابق،صفحة 234.

[2]–المادة 161 من القانون رقم78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل التي تنص :" يتقاضى العامل الذي لم تتغير رتبته مدة تزيد على ثلاث سنوات، تعويض خبرة يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، و بأقدمية العامل في رتبته الأخيرة.

و يبلغ تعويض الخبرة حده الأقصى، عند نهاية فترة عمل تتراوح مدتها ما بين 25 و 30 سنة متتالية أو غير متتالية قضاها العامل في مؤسسة أو عدة مؤسسات مستخدمة".

و في سنة 1985 صدر المرسوم رقم 85-58 المتعلق بتعويض الخبرة [1]، إذ حددت المادة 1 منه نسبة التعويض عن الخبرة حيث نجد أن حساب هذا التعويض يختلف بإختلاف النشاط، و قد حدد بنسبة 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية و 25% من نفس الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى [2].

و من وسائل تثبيت و حماية الحق في هذا التعويض هو إنتقاله مع العامل في حالة تغيير منصب العمل، إما بتغيير مكان العمل أو بالترقية، حيث يحسب هذا التعويض وفق النسبة المطبقة في قطاع العمل الجديد [3].

أما القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فإنه إكتفى في المادة 61 منه على توضيح طرق الترقية و ترك الباقي للإتفاقيات الجماعية للعمل كي تنظمه، و على سبيل المثال نجد أن راتب الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد يحتسب تعويض الخبرة المهنية بنسبة 1.40 %من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية و نسبة 0.70 %عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى ،في حدود أقصاها 60 %من الراتب الأساسي [4].

و في سنة 2015 بصدور المرسوم التنفيذي رقم 15-59 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون نجد أن المشرع جعل من التعويض عن الخبرة أو الأقدمية من العناصر المكونة للأجر المتغير في حين في القانون رقم 90-11

---

[1]- المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في أول رجب 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 يتعلق بتعويض الخبرة، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .

[2]-أنظر المادة 1 من المرسوم رقم 85-58 يتعلق بتعويض الخبرة .

[3]- أنظر المادة 6 من المرسوم رقم 85-58 يتعلق بتعويض الخبرة .

[4]-أنظر المادة 24 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 61،الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007 .

المتعلق بعلاقات العمل كان يعتبر هذا الأخير من بين التعويضات الثابتة الملحقة بمنصب العمل، و لا ندري ما هي الفائدة المرجوة من ذلك [1].

و بالرجوع إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل نجد أغلبية الإتفاقيات الجماعية أطلقت على تعويض الأقدمية " تعويض الخبرة المهنية " (L.E.P) indemnité d'expérience professionnelle بينما إستعملت بعض الإتفاقيات مصطلح الأقدمية Prime d'ancienneté [2].

إذ يقصد بتعويض الخبرة المهنية الأقدمية المتحصل عليها من الخبرة المهنية المكتسبة داخل أو خارج المؤسسة المستخدمة كما ذكرنا سابقا ،حيث يتم حساب تعويض الخبرة المهنية في شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي تزيد هذه النسبة مع سنوات الأقدمية خلال المسار المهني بالمؤسسة أو خارجها، فمؤسسة PETRO–SER و هي عبارة عن شركة ذات أسهم مختصة في توزيع المواد البترولية المختلفة مقرها معسكر منحت لعمالها الذين تتروح مدة عملهم من سنة 1 سنة إلى 3 سنوات نسبة الخبرة المهنية 1% من الأجر القاعدي، و من 4 إلى 8 سنوات 1.2% ومن 9 إلى 12 سنة 2% ومن 13 إلى 20 سنة 2.5 %، أما أكثر من 20 سنة 3 %على ألا تتعدى أقصى نسبة 70% خلال المسار المهني، وتحسب الخبرة المهنية المكتسبة خارج القطاع بنسبة 1% للسنة الواحدة، بينما حددت الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي تعويض الخبرة المهنية على أساس 1.5% إبتداءا من السنة الأولى إلى السنة السابعة و بنسبة 2% من السنة 8 إلى السنة 23 و 2.5% من السنة 24 إلى 32 سنة [3].

ذهبت بعض الإتفاقيات الجماعية إلى تحديد قيمة تعويض الخبرة المهنية على أساس القيمة المالية عن كل سنة بحسب كل صنف مهني، فمثلا عمال التنفيذ 144 دج

---

[1]–أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15–59 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى مضمون.

[2]–أنظر: ملاحق الإتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري المحررة في الجزائر العاصمة بتاريخ 27 سبتمبر 2006 ، صفحة 21.

[3]– بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 180 .

عن كل سنة عمل يقضيها العامل في هذه الفئة الإجتماعية المهنية،148 دج لعاملي التنفيذ المؤهلين، 154 دج لعاملي التنفيذ ذوي التأهيل العالي،165 دج لعاملي التحكيم 180 دج لعاملي التحكيم العالي 240 دج للإطارات البسيطة،300 للإطارات الكبيرة 360 دج للإطارات العليا [1].

يبدو أن الطريقة الأسهل و الأفضل لحساب تعويض الأقدمية هي حسابها على شكل نسبة مئوية على غرار ما كرسته أغلبية الإتفاقيات الجماعية، و إلى جانب تعويض الأقدمية تعرضت مختلف الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى التعويض عن الساعات الإضافية رغم أن المشرع الجزائري منح للشركاء الإجتماعيين الحق في تقدير التعويضات المرتبطة بالأقدمية، إلا أنه من الناحية العملية نجد أن قضاة القسم الإجتماعي يعتمدون في حل النزاعات المرتبطة بهذا الموضوع على المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة، علما أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل [2].

إن المشرع بمنحه الحرية المطلقة للإتفاقيات الجماعية للعمل لتحديد قيمة التعويض الأمر الذي أدى إلى عدم مساواة العمال الذين يشتغلون في نفس المنصب، كان عليه أن يحدد حدا لا يمكن للإتفاقيات النزول عنه .

---

[1]- إذا كان المشرع الجزائري قد ترك تقدير منحة الأقدمية للإتفاقيات الجماعية، فإن المشرع المغربي و الذي يعد تشريعه تجربة رائدة في إطار علاقات العمل كونه تبنى نظام إقتصاد السوق منذ بداية إستقلاله و ذلك بإعتراف خبراء منظمة العمل العربية، فإنه حدد نسبة منحة الأقدمية بموجب نص قانوني، و لم يترك تقديرها للشركاء الإجتماعيين وهذا بموجب المادة 350 من مدونة الشغل المغربية التي تنص:" يجب أن يستفيد كل أجير ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية بموجب بند من بنود الشغل، أو النظام الداخلي، أو إتفاقية الشغل الجماعية، من علاوة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي :-5 %من الأجر المؤدى له بعد قضائه سنتين في الشغل،-10% من الأجل المؤدى له بعد قضائه خمس سنوات في الشغل،-15 %من الأجر المؤدى له بعد قضائه إثنتي عشرة سنة في الشغل،-20 %من الأجر المؤدى له بعد قضائه عشرين سنة في الشغل،-25 %من الأجر المؤدى له بعد قضائه خمسة و عشرين سنة في الشغل".

[2]- أنظر القرار رقم 193781 المؤرخ في 14 أفريل 2000،المنشور في بالمجلة القضائية العدد 1 لسنة 2001 .

بالإضافة إلى تعويض الأقدمية و الخبرة هناك نوع آخر من التعويض و هو كذلك جعله المشرع من مكونات الأجر المتغير بعدما كان من ملحقات الأجر الثابت و ذلك بموجب المرسوم رقم 15–59 المتضمن العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون ، و المتمثل في تعويض المنطقة و الذي سنتطرق إليه في المطلب الثالث من هذا المبحث .

المطلب الثالث: تعويض المنطقة .

إعتمدت الجزائر منذ الإستقلال على منح التعويض على المنطقة و كان هدفها الأساسي هو التنمية إلا أنه تم التخلي على عنصر تعويض المنطقة سنة 1970 للتعبير عن وحدة الجزائر الإقليمية و إلغاء التمييز الجهوي في الأجور، ثم أعيد العمل به في هذه الفترة و ذلك من خلال القانون رقم 78–12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والذي اعتبره من التعويضات الملحقة بأجر المنصب، و كان هذا التراجع لأغراض تنموية بحكم الظروف الصعبة التي يتميز بها العمل في الجنوب الجزائري إضافة إلى سياسة تعمير الجنوب و إستغلال الثروات المعطلة و من ثمة رفع العزلة عن المنطقة ولكن في تعديل 2015 أعاد المشرع تصنيف هذه التعويضات و إعتبرها من مكونات الأجر المتغير للعامل، و لهذا سوف نخصص الفرع الأول من هذا المطلب لدراسة تشريع تعويض المنطقة، أما الفرع الثاني فسوف نخصصه لطريقة تعويض المنطقة .

الفرع الأول: تشريع تعويض المنطقة.

يمكن تعريف تعويض المنطقة على أنه ذلك المبلغ الذي يمنح للعامل الذي يقع منصب عمله في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو يكون في قطاع نشاط يحضى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي و الاجتماعي للدولة مثلما تحدده القوانين و النصوص المعمول بها المنظمة لكيفية تحديد و منح هذا التعويض [1].

[1]– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية،المرجع السابق،صفحة 236.

لقد تعرض القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل إلى تعويض الأقدمية من خلال المادة 163 منه التي تنص: "يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في المناطق أو قطاعات النشاط، أو الوحدات الإقتصادية أو مشاريع التنمية، و كذا المؤهلات التي لها الأولوية في مخططات التنمية وتحدد كيفيات منح هذا الحق بموجب مرسوم.

و كذلك الأمر بالنسبة لمناصب العمل المعزولة أو الواقعة في أماكن عمل معزولة ".

لقد حددت المادة 163 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المقاييس التي يعتمد عليها لتحديد الأحقية للحصول على التعويض و هي كمايلي:

أ-المنطقة الجغرافية : لقد تم تصنيف المناطق الجغرافية إلى ثلاث مجموعات رئيسية،كما قسمت كل مجموعة إلى ثلاث مناطق فرعية.

ب-قطاع النشاط : و قد صنفت قطاعات النشاط على أساس الأولوية التي تحضى بها في مخططات التنمية، و قد صنفت هي الأخرى إلى درجتين.

ج-الوحدات الإقتصادية و الإدارية و مشاريع التنمية : و قد صنفت هذه الأخيرة بالنظر إلى درجة أهميتها و أولويتها في مخططات التنمية.

ه-طبيعة و مكان منصب العمل : و يعتمد في تصنيف منصب العمل بالنظر إلى كونه عمل عادي أو عمل إستخلافي، والذي نعني به أنه ليس العمل الأصلي للعامل من جهة، و بالنظر إلى كونه يوجد في مقر الدائرة أو البلدية أو في أماكن خارج عن مقر الدوائر أو البلديات من جهة أخرى.

و-عدد العمال : يؤخذ بعين الإعتبار عدد العمال الموجودين في المنطقة المصنفة، حيث تختلف المعاملات بإختلاف عدد العمال.

ز-العزلة العائلية : هنا يؤخذ بعين الإعتبار بعد العامل عن مكان إقامة عائلته، و يقاس هذا المقياس بالشهر و الثلاثة أشهر[1].

و أما عن طريقة تحديد التعويض فقد أحالها القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل إلى التنظيم، و أيضا بالنسبة لتحديد قوائم المناطق ومناصب العمل المعزولة و أماكنها و قطاعات النشاط و المشاريع و الوحدات الإقتصادية و المؤهلات التي تمنح مناصب العمل فيها الحق في تعويض المنطقة بموجب التنظيم و حتى تعديلها يتم بموجب التنظيم [2].

و في سنة 1982 تم إصدار المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة [3]، إذ بموجب هذا المرسوم تم تحديد تعويض لكل صنف من الأصناف المذكور في المادة 163 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على النحو التالي :

أ-المنطقة الجغرافية: تم توزيع المعاملات المخصصة للمناطق التي تشتمل على مناصب عمل تخول الحق في تعويض المنطقة على ثلاث مجموعات، كما قسمت كل مجموعة إلى ثلاث مناطق فرعية كما يلي:

●مجموعة أ: صنفت إلى 3 مجموعات فرعية و لكل فرع عدد نقاط و هي: المجموعة الفرعية أ 1 و حدد عدد نقاطها ب 500 نقطة، المجموعة الفرعية أ 2 و حدد عدد نقاطها ب 450 نقطة، المجموعة أ 3 و حدد عدد نقاطها ب 400 نقطة.

---

[1]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، صفحة 238.

[2]-أنظر المادة 164 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

[3]- المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 ماي 1982، يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20 ، الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982

● مجموعة ب: صنفت إلى 3 مجموعات فرعية و لكل فرع عدد نقاط و هي: المجموعة الفرعية ب 1 و حدد عدد نقاطها ب 350 نقطة، المجموعة الفرعية ب 2 و حدد عدد نقاطها ب 300 نقطة، المجموعة ب 3 و حدد عدد نقاطها ب 250 نقطة .

● مجموعة ج: صنفت إلى 3 مجموعات فرعية و لكل فرع عدد نقاط و هي: المجموعة الفرعية ج 1 و حدد عدد نقاطها ب 200 نقطة، المجموعة الفرعية ج 2 و حدد عدد نقاطها ب 150 نقطة، المجموعة ج 3 و حدد عدد نقاطها ب 100 نقطة.

أما بالنسبة لتحديد توزيع المناطق على المجموعات و المجموعات الفرعية فتخضع تبعا للشروط الجغرافية و الأسبقيات المقررة في إطار السياسة الوطنية الخاصة بالتوازن الجهوي [1].

ب-قطاع النشاط و التنمية الإقتصادية و الإدارية و مشاريع التنمية: تم توزيع المعاملات الواجب منحها بالإمتياز على أسبقيتين، و هذه الأسبقية يتم تحديدها تبعا للأهمية الإقتصادية و الإجتماعية المقررة في المخطط الوطني للتنمية على النحو التالي:

●قطاع النشاط: فبالنسبة للأسبقية الأولى فحدد عدد نقاطها ب 100 نقطة، أما الأسبقية الثانية فحدد عدد نقاطها ب 50 نقطة .

●الوحدة الإقتصادية أو الإجتماعية أو الإدارية أو الثقافية: فبالنسبة للأسبقية الأولى فحدد عدد نقاطها ب 200 نقطة، أما الأسبقية الثانية فحدد عدد نقاطها ب 100 نقطة .

●مشروع التنمية الإقتصادية و الثقافية و الإدارية: فبالنسبة للأسبقية الأولى فحدد عدد نقاطها ب 200 نقطة، أما الأسبقية الثانية فحدد عدد نقاطها ب 100 نقطة .

و يمكن الجمع بين المعاملات و لكن في حدود 200 نقطة [2].

---

[1]- أنظر إلى المادة 2 من المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

[2]- أنظر إلى المادة 3 من المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

ج-طبيعة و مكان منصب العمل : يتم تحديد التعويض على أساس الورشات القارة والورشات المتنقلة على النحو التالي:

●الوحدة أو الورشة المتنقلة:

-إذا كان نظام العمل عاديا يختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 10 نقاط ، أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 50 نقطة و إذا كان خارج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 70 نقطة .

-إذا كان نظام العمل هو نظام الإستخلاف فيختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 20 نقطة، أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 60 نقطة و إذا كان خارج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 80 نقطة .

●الورشات المتنقلة:

- إذا كان نظام العمل عاديا يختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 30 نقطة، أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 70 نقطة و إذا كان خارج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 80 نقطة .

-إذا كان نظام العمل هو نظام الإستخلاف فيختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 40 نقاط، أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 80 نقطة و إذا كان خارج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 100 نقطة [1].

ه-عدد العمال: تم تقسيم حسب عدد العمال الموجودين في موقع العمل لتحديد التعويض كما يلي:

●عامل واحد في موقع العمل: يختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 0 نقاط، أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 20 نقطة و إذا كان خارج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 50 نقطة.

---

[1]- أنظر إلى الجدول الأول من المادة 5 من المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

●عاملين إلى 4 عمال في موقع العمل: يختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 0 نقطة، أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 10 نقاط و إذا كان خارج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 40 نقطة .

●5 عمال إلى 10 عمال في موقع العمل: يختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 0 نقاط، أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 5 نقاط و إذا كان خارج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 30 نقطة .

● 11 عمال إلى 20 عامل في موقع العمل : فيختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 0 نقطة،أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 0 نقطة ،و إذا كان خراج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 20 نقطة .

●إذا كان أكثر من 20 عاملا في موقع العمل: يختلف التعويض إن كان في مقر الدائرة فيحصل على 0 نقطة، أما إذا كان في مقر البلدية فيتحصل على 0 نقطة، و إذا كان خارج مقر الدائرة أو البلدية فيتحصل على 0 نقطة [1].

و–<u>العزلة العائلية</u>: أي بعد العامل عن مكان إقامة عائلته، و يقاس هذا المقياس بالشهر من يوم التعيين و يتم تحديد المعاملات التي يتم الإعتماد عليها للتعويض كما يلي :

●إذا كانت مدة التعيين تزيد عن الشهر و تساوي ثلاثة أشهر أو تقل عنها و كان العمل يتم في مدينة فيتحصل العامل على 10 نقاط، أما إذا كان خارج المدينة فيتحصل على 30 نقطة.

●إذا كانت مدة التعيين تزيد عن ثلاثة أشهر و تساوي ستة أشهر أو تقل عنها و كان العمل يتم في المدينة، يتحصل العامل على 20 نقطة، أما إذا كان خارج المدينة فيتحصل على 40 نقطة.

[1]– أنظر إلى الجدول الثاني من المادة 5 من المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

●إذا كانت مدة التعيين تزيد على ستة أشهر و كان العمل يتم في المدينة يتحصل العامل على 40 نقطة ، أما إذا كان خارج المدينة فيتحصل على 50 نقطة [1].

و قد نصت المادة 6 من المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة على أن تحديد قوائم المناطق و مناصب العمل المعزولة و مواقعها و قطاعات النشاط، و المشاريع، و الوحدات الإقتصادية و الإجتماعية و الإدارية، و الثقافية والمؤهلات المهنية يتم بناءا على مرسوم و ذلك بعد وضع تقرير مشترك بين الوزير المكلف بالتخطيط و التهيئة العمرانية و الوزير المكلف بالعمل و الوزير الوصي المعني .

أما كيفية حساب هذا التعويض فتتم حسب المعادلة التالية : تعويض المنطقة يساوي مجموع المعاملات أي مجموع النقاط (م.م) مضروب في النسبة المئوية (ن.م) لتعويض المنطقة بالقياس إلى الأجر الأساسي،مضروب في الأجر الأدنى اليومي(أ.أ.ي) كل هذا مقسوم على 1000 أي الحد الأقصى للمعاملات، و بعبارة رياضية : ت.م= م.ن X أ.أ.ي/1000[2]، و يتم تقاضي تعويض المنطقة على أساس أيام العمل الفعلية [3] و لا يستفيد من هذا التعويض العمال المعينون خارج الجزائر .

أما بالنسبة للقانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فلم يتعرض إلى تعويض المنطقة إلا في المادة 120 منه، إذ منح للإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل الحق في تقدير التعويض عن المنطقة، و في الأصل بما أن القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل قد تم إلغاؤه فإنه يلغي معه كل المراسيم التي إنبثقت عنه و لكن بالعكس بقي المرسوم رقم 82-183 يؤخذ به إلى يومنا هذا، و قد أكدت المحكمة العليا في قرار لها صادر عن الغرفة الإجتماعية إلى أن مهمة تحديد تعويض المنطقة يرجع إلى الإتفاقيات الإجتماعية [4] .

---

[1]- أنظر إلى الجدول الثالث من المادة 5 من المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

[2]- أنظر المادة 8 من المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

[3]- أنظر المادة 7 من المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

[4]-قرار رقم 725363 صادر بتاريخ 7 مارس 2013،المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد 2 لسنة 2013 .

و أحسن دليل على ذلك صدور المرسوم رقم 93-130 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 83-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 و المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة [1]، فتم التصنيف على النحو التالي:

●المجموعة أ:

♦المجموعة الفرعية أ 1 و تتكون من الولايات التالية:

1-أدرار: وتشمل البلديات أدرار،فنوغيا،تامست،تامنطيط،رقان،سالي،برج باجي مختار،السبع،تيماوين،أولف،تيمقتن،تيت،أقبلي،تيتميمون،أولاد السعيد،تسابيت،أوقررت دلدول،شروين،طالمين،أولاد عيسى،زاوية كنتة،أن زغمير،بودة،أولاد أحدم تيمي،تينركوك،قصر قدور،المطافة.

2-إيليزي: و تشمل البلديات إيليزي،جانت،برج الحواس،إن أمناس،برج عمر إدريس،الدبداب.

3-بشار:و تشمل.البلديات تاغيت، أبقلي،الوطاء، بني يخلف ،أولاخضير،قصابي ،قنادسة ،كرزاز ،تيمودي ،تبلبالة.

4-الوادي:و تشمل البلديات مغاغة،طالب العربي،دوار الماء،بن قشة،الدبيلة،حساني عيد الكريم،قمار،تاغزوت،ورماس،الرباح،العقاة،النخاة،حاسي خليفة،الطريفاوي،المقرن ،سيديعو ن،البياضةالحمراية،ميه وانسة،وادي العلندة،كورينين.

---

[1]- المرسوم رقم 93-130 المؤرخ في 24 ذي الحجة 1413 الموافق ل 14 جوان 1993،يتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 83-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 و المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 40، الصادرة بتاريخ 16 جوان 1993 .

5–تندوف:و تشمل البلديات تيندوف،أو العسل.

6–تامنغست:و تشمل البلديات أن صالح،فقارات الزاوية.

7–بسكرة:و تشمل البلديات جمورة،البرانس،عين زعطوط،القنطرة.

8–ورقلة:الحجيرة،الطيبات،المنقر،بن ناصر.

♦**المجموعة الفرعية أ 2**: و تتكون من البلديات التالية:

1–البيض:و تشمل البلديات بوعلام،سيدي طيفور،سيدي عامر،سيدي سليمان،الأبيض سيدي الشيخ،البنود،عرباة،عين العراك،رقاصة،الشقيق،بريزينة،غسول،كراكدة،بوسمغون،شلالة،المهارة.

2–النعامة:وتشمل البلديات النعامة ،عين بن خليل ،البيض ،تيوت ،مكمن بن عمر ،قصدير ،مغرار ،جنين بورزق،عسلة.

3–تامنغست:و تشمل البلديات تامنغست،تازروف،إدلس،سيدلات أباليسا،أن قزام،تين زواتين،أن غلر،أن أنقل.

4–بشار :وتشمل البلدية بني ونيف.

5–غرداية:وتشمل متليلي،سبسب،المنصورة،حاسي الفحل،المنيعة،حاسي القارة.

6–الوادي:و تشمل البلديات سيدي عمران،جامعة،تندلة.

7–بسكر: و تشمل البلديات رأس الميعاد ،بسباس ،الشعبية ،سيدي خالد،الدوسن ،الغروس،فرغالة،برج بن عزوز ،ليشانة ،بوشقرون ،أورلان ،مخادمة ،لواء ،مليلي،زربية الوادي ،الفيض،شتمة،مشونش،المزيرعة،خنفة،سيدي ناجي.

8–خنشلة :و تشمل البلديات أولاد رشاش،بابرنشار،خيران،الولجة،جلال.

♦ **المجموعة الفرعية أ 3**: و تتكون من البلديات التالية:

1-المسيلة:و تشمل البلديات سليم،أولاد عطية،بئر الفضة،جبل مسعد،الهامل،مجدل،بن سرور ،ولتان،الحوامد،الزرزور ،وادي الشعير ،أولاد سليمان،عين فارس.

2-تبسة: و تشمل البلديات أم على،صفصاف،الوسرة ،بئرالعاتر،العقلة المالحة ،نقرين ،فركان.

●**المجموعة ب :**

♦**المجموعة الفرعية ب 1**:و تتكون من البلديات التالية:

1-الأغواط:و تشمل البلديات قصر الحيران،بن ناصربن شهرة،عين ماضي،الحويطة،تاجموت،تاجرونة،حاسي الرمل،حاسي.الدلاعة،العسفية،واديمزي،الغيشة الاغواط ،سيدي مخلوف .

2-بشار:و تشمل البلديات العابلة ،مريجة ،عرق فراج ،مشروع هواري بومدين ،بني عباس،تامتوت.

3-ورقلة :وتشمل البلديات العالية،تماسين،النزلة،توقرت،المقارين،سيدي سليمان،زاوية العابدية،تيبسيست،بليدة عامر.

5-غرداية:و تشمل البلديات بونورة،العطف،زلفانة،القرارة،ضاية بن ضحوة،بريان،غرداية.

♦**المجموعة الفرعية ب 2**: و تتكون من البلديات التالية:

1-الأغواط:و تشمل البلديات أفلو،سبقاق،تاويالة،وادي مرة،سيدي بوزيد،بيضاء،قتلتة سيديسعد،عين سيدي علي،الحاج مشري،بريدة.

2-ورقلة:وتشمل البلديات ورقلة،نقوسة،سيدي خويلد،حاسي بن عبد الله،عين البيضاء،حاسي مسعود،البرمة.

3-الجلفة:و تشمل البلبديات مسعد،مجبر،دلدول،سد الرحال،سلمانة،أم العظم،القطارة،عين الإبل،زكار،تاعظميت،دويس،عين الشهداء،الإدريسية،القديد،الشارف،بن يعقوب.

4-البيض:و تشمل البلديات البيض،ستست،توسمولين،بو قطب،الكاف الأحمر،الخيثر.

5-النعامة:و تشمل البلديات مشرية،عين الصراء،سفيسيفة.

6-الوادي:و تشمل البلديات الوادي،سيدي خليل،المغير،أو الطيور،سطيل .

7-بشار:و تشمل البلديات بشار،بوقايس،الأحمر،موغل.

8-بسكرة:و تشمل البلديات أولاد جلال ،طولقة ،سيدي عقبة،عين الناقة الحوش،بسكرة،الوطاية،أرماش،الحاجب.

♦**المجموعة الفرعية ب 3:** و تتكون من البلديات التالية:

1-تبسة: و تشمل البلديات بجن،العقلة،الشريعة،المزرعة،ثليجان،سطح قنطيس.

2-المسيلة:و تشمل البلديات عين الملح،سيدي محمد،عين الريش.

●**المجموعة ج:**

♦**المجموعة الفرعية ج 1:** و تتكون من البلديات التالية:

1-سعيدة:و تشمل البلديات أولاد إبراهيم،تبرسين،سيدي أحمد.

♦**المجموعة الفرعية ج 2:** و تتكون من البلديات التالية:

1-سعيدة ،و تشمل البلديات الحساسنة،المعمورية،العين السخونة، مولاي العربي،عين الحجر،يوب،جنات،سيدي بوبكر،دوي ثابت،أولاد عمار،أولاد خالد،عين السلطان.

♦**المجموعة الفرعية ج 3:** و تتكون من البلدية التالية:

1-سعيدة: و تشمل بلدية سعيدة .

و تمم المرسوم التنفيذي رقم 95-90 المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المؤرخ في 14 جوان 1993 المنصوص عليه في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة [1]، إذ بموجب المادة 1 من هذا المرسوم أضيفت بلدية محمل إلى البلديات التي تشملها ولاية خنشلة في المجموعة أ ،المجموعة الفرعية أ 3 .

و بموجب المرسوم رقم 96- 52 عدَل المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جوان 1993 و المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في التعويض المنطقة، المنصوص عليه في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 والمتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة [2]،إذ بموجب المادة الأولى منه تم تعديل قائمة البلديات التابعة لولاية ورقلة كما يلي :

●المجموعة أ:

♦المجموعة الفرعية أ 1

-ورقلة :و تشمل البلديات الحجيرة،الطيبات،المنقر،بن ناصر،البرمة .

●المجموعة ب:

♦المجموعة الفرعية ب 1:

-ورقلة : و تشمل نفس البلديات المذكورة في المرسوم 96-130.

---

[1] - المرسوم التنفيذي رقم 95-90 المؤرخ في 24 شوال 1415 الموافق ل 25 مارس 1995، يتمم المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جوان 1993،و المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 و المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة الصادر بالجريدة الرسمية العدد 18 ،الصادر بتاريخ 5 أفريل 1995.

[2] - المرسوم رقم 96-52 المؤرخ في 7 رمضان عام 1416 الموافق ل 27 جانفي 1996،يعدل المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جوان 1993،و المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 و المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 7، الصادرة بتاريخ 28 جانفي 1996 .

●المجموعة ج:

♦المجموعة الفرعية ج 2:

-ورقلة: و تشمل ورقلة،نقوسة،سيدي خويلد،حاسي بن عبد الله،عين البيضاء،حسي مسعود .

و قد عدل أيضا بموجب المرسوم رقم 97-246 المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جوان 1993،و المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1983 و المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة [1]،إذ تنص المادة 1 من هذا المرسوم على تعديل قائمة بلديات ولاية ورقلة كما يلي:

●المجموعة أ:

♦المجموعة الفرعية أ 1:

-ورقلة :و تشمل البلديات التالية :الحجيرة،المنقر،بن ناصر،البرمة،العالمية.

●المجموعة ب:

♦المجموعة الفرعية ب 1 :

-ورقلة:وتشمل البلديات تماسين ،النزلة ،توقرت ،المقارين ،سيدي سليمان زاوية،العابدية،تبسيست،بليدة عامر .

و أما الباقي فيبقى بدون تغير.

---

[1]- المرسوم رقم 97-246 المؤرخ في 3 ربيع الأول 1418 الموافق ل 8 جويلية 1997، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 93-130 المؤرخ في 14 جوان 1993، و المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1983 و المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 9 جويلية 1997 .

هذه هي أهم التشريعات التي تعرضت لتعويض المنطقة.

الفرع الثاني: طريقة تعويض المنطقة

كما رأينا فإنه لم يدخل أي تعديل أو إلغاء للنص المنظم لكيفية حساب تعويض المنطقة و المقاييس التي يتم وفقها هذا الحساب، لذا كان من الضروري أن يتم تحديد هذا التعويض سواء في إطار عقد العمل الفردي أو الجماعي وفق هذا النص، إلا إذا تبنت الإتفاقية الجماعية طريقة أو مقياس أكثر فائدة للعمل إنطلاقا من القاعدة العامة أو التفويض العام لهذه الإتفاقيات فيما يخص إمكانية مخالفة القوانين و الأنظمة المعمول بها بما يخدم فائدة و مصلحة العمال بصورة أحسن من تلك المنصوص عليها في هذه القوانين و الأنظمة مع الإلتزام بعدم تجاوز حدود النظام العام .

إذ كثيرا ما تقرر بعض الإتفاقيات الجماعية تعويضات خاصة بالعمل في مناطق جغرافية أو إقتصادية معينة أطلقت عليها بعض الإتفاقيات الجماعية مصطلح "التعويض عن المنطقة و شروط الحياة " L'indemnité de zone et de condition de vie و الهدف من ذلك هو تحفيز العمال على قبول العمل في هذه المناطق من جهة وتفاديا للمساواة الشكلية بين العمال مع ثبوت إختلاف ظروف العمل التي يعملون بها من جهة ثانية، مثلما هو عليه الحال بالنسبة للعمل في المناطق الجنوبية من الوطن حيث ظروف العمل أقصى مما هي عليه في المناطق الشمالية.

و هذه التعويضات عادة ما تقدر بنسب مئوية متفاوتة من منطقة لأخرى بالشكل الذي ينتج عنه مناطق مختلفة مرتبة على أساس نسبة التعويض الذي يحصل عليه العامل عند العمل في هذه المنطقة أو تلك، و هي النسب التي تقترب أو تساوي أو حتى تتجاوز المائة بالمائة من أجر العمل في الشمال، كما قد تقدر قيمة التعويض عن كل منطقة بقيم أو مبالغ محددة يوميا أو شهريا تدفع بصفة منتظمة كلما توفرت الشروط والكيفيات المحددة في الإتفاق الذي أقرها .

و يغطي هذا التعويض عادة بعض تبعات العمل في هذه المنطقة مثل العزلة العائلية و البعد عن المناطق العمرانية و الحياة في بعض الأماكن و الظروف القاسية، أو التنقل المستمر لورشات العمل، و ما إلى ذلك من العوامل التي تشكل معايير و مقاييس يتم على أساسها تقدير و حساب هذا التعويض بمقتضى إتفاقات تتم عن طريق التفاوض الجماعي هي الأخرى [1].

إلا أنه يلاحظ أن هناك إختلاف بين الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة في تحديدها للمنطقة التي تستحق التعويض، فبعضها منحت التعويض للعمال الذين يمارسون عملهم في مناطق جغرافية محددة أو في ظروف عزلة خاصة، غير أن البعض الآخر منها حصر التعويض لفائدة العمال الذين يمارسون نشاطهم في هياكل المؤسسة الموجودة في الجنوب [2].

و أكثر من ذلك أن هناك بعض الهيئات المستخدمة لها نشاط في مناطق منعزلة وفي الجنوب الجزائري و مع ذلك لم تتعرض إتفاقياتها و إتفاقاتها الجماعية إلى هذا النوع من التعويض، كما أن عددا كبيرا من الإتفاقيات الجماعية لم تتطرق إلى التعويض عن المنطقة، و هو أمر منطقي كون عمالها لا يمارسون نشاطهم في مناطق جغرافية منعزلة و لا في مناطق الجنوب بل يمارسون نشاطهم على مستوى إقليمي محدد .

أما فيما يتعلق بتقدير التعويض عن المنطقة فقد أحالتنا بعض الإتفاقيات الجماعية إلى النصوص التنظيمية المعمول بها، غير أن هذه النصوص لم يعد العمل بها جاريا كونها قد ألغيت، و الأصل أن يحدد التعويض بناء على التفاوض الجماعي بين الأطراف المعنية الأمر الذي يستدعي تكوين الشركاء الإجتماعيين في هذا المجال،حيث لجأت بعض الإتفاقيات الجماعية إلى تحديد المناطق المعنية بالتعويض ثم منحت تعويضا يوميا

---

[1]– أحمية سليمان،الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،المرجع السابق،صفحة 344 .

[2]–أنظر : بن عزوز بن صابر،الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن،المرجع السابق،صفحة 198.

خاص بكل منطقة، فهو يرتفع كلما إبتعدت المنطقة و ينخفض كلما إقتربت، بينما أحالت بعضها تحديد قيمة التعويض إلى الإتفاقيات الجماعية و أحال بعضها الآخر ذلك إلى التنظيم الداخلي للمؤسسة [1].

بالإضافة إلى التعويض المالي الذي يمنح للعمال الذين يمارسون نشاطا في المناطق المعزولة أو مناطق الجنوب، منح المشرع الجزائري للعمال في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام في سنة العمل الواحدة كما منح للإتفاقيات الجماعية كيفية تقدير هذه العطلة [2].

بالرجوع إلى بعض الإتفاقيات الجماعية لبعض الهيئات المستخدمة نجدها قد منحت عطلة إضافية سنوية مدتها 10 أيام بالنسبة للعاملين بالتناوب في المناطق المعزولة أو مناطق الجنوب و 15 يوما للعمال الذين يؤدون عملا متواصلا خلال السنة بينما منح بعضها الآخر للعاملين بولايات ودوائر الجنوب كما هو محدد في التنظيم المعمول به عطلة سنوية تقدر ب 20 يوما للعمال، الذين يؤدون في الجنوب عملا متواصلا خلال السنة كما تقدر العطلة السنوية الإضافية ب 10 أيام بالنسبة للعمال الذين يعملون بنواحي تسمى ما قبل الجنوب Pré-sud[3].

[1]– بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 199 .

[2]– أنظر المادة 42 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.

[3]– بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، نفس المرجع ،صفحة 200 .

خاتمة الفصل

بما أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل و التي تعتبر من مكونات الأجر المتغير، فهي تعتبر مبالغ مالية إضافية يتحصل عليها العامل أحيانا قد تصل إلى غاية تجاوزها الأجر الأساسي لذلك المنصب، يتلقاها في حالة قيامه بساعات إضافية عن ساعات العمل العادية، وقد أحسن المشرع عندما أقر حدا أدنى للتعويض لا يمكن النزول عنه في هذا النوع من التعويضات، أما بالنسبة للعمل التناوبي و العمل الليلي فهي أيضا عبارة عن ساعات عمل تتم خارج ساعات العمل العادية التي ألزم المشرع التعويض عنها، إلا أن ما يلاحظ أن كل المراسيم التي وضعت في هذه الشأن قد ألغيت بإلغاء القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل إلا أن القضاء و بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل لا زالت تعتمد عليها، و هناك بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل لا تعتمدها أصلا و هذا ما يؤدي إلى عدم المساواة بين العاملين في الأجر رغم قيامهم بنفس العمل و في نفس الظروف.

أما بالنسبة للتعويضات التي يتحصل عليها العامل بمناسبة قيامه بعمله فهذه أيضا لا تخلو من النقد، حيث أن تعويض المصاريف التي يدفعها العامل أثناء إنجاز مهمة لصاحب العمل، فهنا ألزم المشرع صاحب العمل على التعويض و حدد قيمته إلا أن هذه القيمة التي حددها لم تعد تواكب الواقع المعاش و هناك إتفاقيات تدفع أقل من ذلك.

أما عن تعويض الأقدمية و تعويض المنطقة فلا نرى ما هي الفائدة من جعلها من مكونات الأجر المتغير مع العلم أنها تدفع شهريا، كما أن القوانين و المراسيم التي تنظمها ملغية إلا أنه لا يزال يعمل بها حتى الآن و أكثر من ذلك أن المشرع يعدل ويتمم مرسوما أصلا هو ملغى بإلغاء النص الذي أوجده .

الفصل الثاني:
المكفآت

تمهيد:

إن المكافآت أو الحوافز يمكن تعريفها على أنها مبالغ مالية تمنح للعامل في شكل نقدي أو عيني كتعبير من صاحب العمل عن الإعتراف بخبرته أو مهارته و كحافز على زيادة بذل جهد في سبيل تحقيق نتائج أحسن، و هذه المكافآت أو الحوافز تختلف عن التعويضات في كونها ليست مرتبطة مباشرة بشروط أو ظروف متطلبات العمل و إنما هي متصلة بنوعية و كمية العمل و نتاجه، و نجد عدة أنواع من هذه الحوافز والمكافآت[1].

و لقد عرفها القانون على أساس أنها عبارة عن مبالغ مالية يقدمها المستخدم لعماله تقديرا منه للمجهودات التي قاموا بها لزيادة و تحسين مردودية الإنتاج تطبيقا لنص المادة 81 فقرة 3 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل التي تنص على أن : "العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه، وتقديم المكافآت للعمال تعتبر طريقة لرفع من معنوياتهم و تجديد طاقتهم للاستمرار في تحسين عملهم يمنح رب العمل للعمال مبالغ نقدية أو عينية في بعض المناسبات خاصة في الأعياد الدينية، أو في المناسبة السعيدة أو الحزينة للعامل"

إذ تقسم هذه المكافآت إلى نوعين منها المرتبطة بإنتاجية العامل في العمل و منها مكافآت لا علاقة لها بالإنتاجية العامل، و لهذا سنقسم هذا الفصل إلى قسمين نخصص المبحث الأول إلى المكافآت المتعلقة بالإنتاجية، أما المبحث الثاني فسنتناول فيه المكافآت غير المرتبطة بالإنتاجية .

[1]–أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية،المرجع السابق،صفحة 244.

المبحث الأول: المكافآت المتعلقة بالإنتاجية.

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري و قدرته على العمل و رغبته فيه باعتبار أن العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة و الفعالة في تحديد نجاح المؤسسة أو المنظمة، و لهذا تعتمد المؤسسة على منح الحوافز و المكافآت لعمالها من أجل حثهم على المثابرة أكثر سواء كان هذا التحفيز فرديا أو جماعيا، لهذا تعتبر الحوافز و المكافآت من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورًا هامًا و حيويًا في سلوك الأفراد و من خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء.

و لهذا سنحاول في هذا المبحث تحديد ماهية الحوافز في المطلب الأول من هذا المبحث، و أما المطلب الثاني فسنخصصه لطريقة مكافأة المردود الفردي و الجماعي.

المطلب الأول: ماهية الحوافز.

إن للحوافز أهمية في تنمية روح المثابرة و الإجتهاد لدى العمال سواء بصفة فردية أو جماعية، و مما لا شك فيه أن الحوافز تختلف من عامل لآخر بحسب احتياجات العامل و توقعاته من الأعمال التي يقومون بها، فهناك من يكون دافعه الرئيس للعمل هو الحصول على المال، و هناك صنف آخر يدفعه للعمل حبه للمهنة و العمل على تنمية مهاراته الشخصية و إثبات نجاحهم في المهام الموكلة إليهم، و هناك صنف آخر من العمال يسعى لتحصين موقعه داخل المؤسسة بالتعلق بالمسئولين والجماعات التي تمنحهم المزايا الاجتماعية فيكون الدافع حينئذ هو العلاقات الاجتماعية.

لهذا سنحاول في هذا المطلب إعطاء مفهوم الحوافز من خلال الفرع الأول من هذا المطلب أما الفرع الثاني فسنتناول فيه مختلف تقسيمات الحوافز.

الفرع الأول: مفهوم الحوافز.

لقد تعددت التعاريف واختلفت آراء الفقهاء حول مفهوم التحفيز، إذ تم تعريفه على أنه : "مجموع الدوافع، و الرغبات، و الحاجات، و التفضيلات سواء الداخلية أو الخارجية التي تحث الفرد على العمل المناسب "[1].

كما عرف التحفيز أيضا على أنه : "محصلة تفاعل بين مجموعة عوامل داخلية أي تتعلق بالفرد ذاته، و عوامل خارجية و التي تحدد اتجاه السلوك لمدى زمني معين. " أو أن التحفيز: " المحرك الذي يدفع الفرد لإشباع حاجاته و لتحقيق رغباته أو الإجابة عن طلباته التي توجهه " [2].

و قد اعتمدت المنظمة العربية للتنمية الإدارية في برنامجها للتدريب الإداري تعريف الحوافز : "بأنها عائد أو ناتج إيجابي من العمل يحقق قيمة أو منفعة ايجابية للفرد" [3] وعرف كذلك على أنه :"حالة من وجهة نظر الفرد تبين مدى ميله للقيام بمجهودات معينة"[4] ، و اعتبره أيضا: " محاولة إنشاء الدوافع لدى الفرد و التي تدفعه للعمل " [5].

و في السياق نفسه يضيف محمد عبد الفتاح ياغي أن الحوافز هي " كل الوسائل المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد و التي تمكن من توجيه سلوكه و استثارة رغبته نحو

[1]– جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس : السلوك التنظيمي، نظريات و نماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، دار العبد للكمبيوتر و الطباعة، القاهرة، 2000 ،صفحة 341.

[2] – Jean– Hène Edighoffer : Précis de gestion d'entreprise, Edition Nathan, Paris, 2001 page 104.

[3]– أحمد صقر عاشور : تنمية المهارات القيادية و السلوكية، دليل المدرب، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 1997، صفحة 50.

[4] Georeg Terry , Stephen G. Frankli : Les principes du management, Edition Economica 8eme édition, Paris,1982, page.347.

[5] – Mohed Altrad : Ecouter, Harmoniser, Diriger, Un certain art du Management, Edition office des publications Universitaires, Ben Aknoun, Alger 1994. page 129.

القيام بعمل محدد، أو الابتعاد عن فعل معين و ذلك بغرض إشباع حاجاته أو تجنب ضرر ما حتى يتم تحقيق أهداف المنظمة و رفع مستوى أدائها[1] " .

و من هذه التعاريف يمكن أن نعرف التحفيز على أنه عملية تتعلق أساسا بثلاثة عناصر : بذل الجهود، و الأهداف، واحتياجات الأفراد، فإذا تم تحفيز الفرد فإنه يكون مستعدا لبذل المزيد من الجهد ولكن هذا الجهد لا يكون إيجابيا و فعالا إلا إذا تم توجيهه كما و كيفا لخدمة أهداف المؤسسة، و أخيرا فلكي تستمر عملية التحفيز يجب أن ترتبط بإشباع بعض الاحتياجات لدى الفرد.

وفيما يخص **خصائص الحوافز**، لكي تحقق المنظمة أهدافها و لكي يكون لها تأثير على العاملين فيها من خلال تحفيزهم لبذل الجهود الاضافية لابد من توافر بعض الخصائص و الصفات في نظام الحوافز هي:

1-عدالة التوزيع : إن مفهوم العدالة و التوزيع يتضمن محصول الافراد على الأجور والمزايا الأخرى التي تكون متكافئة و متناسبة مع جهودهم المبذولة.

2-التحديد : و يقصد به أن تكون أنواع السلوك التي سيتم تحفيزها واضحة و معروفة جيدا من خلال شرح تفصيلي لما هو متوقع من أنواع مختلفة من التصرف.

3-معايير الأداء : و هو وضع معايير الأداء و السلوك المنجز لتحقيق الأهداف و أن تكون هناك علاقة واضحة بين الأداء والمكافآت الممنوحة و أن تحسن من مقدرة الأداء.

4-التنويع : و هو ضرورة إختلاف الحوافز في نوعها لكي تكون مثيرة و محفزة لكافة الاحتياجات و المتمثلة بالمادي و المعنوي، و السلبي و الايجابي ...الخ.

5-الاستقرار و المرونة : لا ينفصل تعديل تغيير النظام من فترة الى أخرى من أجل أن يتفهمه الفرد و يمكن أن تتغير عند الضرورة فقط , كذلك يستحسن أن يكون هناك إستمرار بعملية التحفيز بتوقيتات مناسبة غير متفاوتة لدرجه كبيرة [1] .

---

[1]– ياغي محمد عبد الفتاح ، تقييم الموظف العام للحوافز في الأجهزة الحكومية الأردنية ، عمان ،دراسة ميدانية المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1986 ، ص21 .

و لنظام الحوافز **أهمية** سواء بالنسبة للمؤسسة أو العامل و نلخص أهمها فيمايلي:

✦تحقق نظم الحوافز زيادة في أرباح المنظمة من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين إذ أن الاختيار السليم للحافز سواء المادي أو المعنوي، إذ يؤدي إلى دفع العاملين إلى زيادة الإنتاج و تحسين نوعيته.

✦تساهم نظم الحوافز في تفجير قدرات العاملين و طاقاتهم و استخدامها أفضل استخدام و يؤدي هذا إلى اختزال في القوى العاملة المطلوبة و تسخير الفائض منها إلى منظمات أخرى قد تعاني من نقص في القوى العاملة.

✦تحسين الوضع المادي و النفسي و الاجتماعي للفرد العامل و ربط مصالح الفرد بمصالح المنظمة.

✦تساهم نظم الحوافز في خلق الرضا لدى العاملين من العمل مما يساعد ذلك في حل الكثير من المشاكل التي تعاني منها الإدارات مثل انخ

فاض قدرات الإنتاج و ارتفاع معدلات المكلف و الغياب و المنازعات و الشكاوي و دوران العمل [2].

لعملية تحفيز العاملين **أهداف** لابد من مراعاتها من قبل إدارات المؤسسات وهي كالآتي:

✦تحسين الإنتاجية.

✦رفع الروح المعنوية للعاملين.

---

[1]–بلمهدي عبد الوهاب، الحوافز و حاجات العاملين وأثرها على الرضا في المؤسسة، دراسة ميدانية في وحدة اللوالب و البراغي و الصنابير، بعين الكبيرة سطيف، مذكرة لنسل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة فرحات عباس، سطيف، معهد العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 1993-1994، صفحة 4 .

[2]– غازي حسن عودة الحلايبة ، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات الطاع العام في الأردن مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط ،2013 ،صفحة 27 .

✦الاحتفاظ بالعاملين المميزين.

✦تشجيع الإبداع و الابتكار الجديد.

✦تحفيز الأداء المتوسط إلى التقدم و الارتقاء .

✦تحقيق الأهداف الاقتصادية و التي من خلال زيادة إنتاجيتها و استخدام لعناصر الإنتاج بأفضل استخدام تعود على المنظمة و العاملين بالفائدة.

✦تحقيق الأهداف المعنوية: المساهمة في إشباع حاجات الأفراد العاملين ، ورفع روحهم المعنوية بما يحقق هدفًا إنسانيًا مهمًا في حد ذاته وغرضًا رئيسيًا له انعكاساته على زيادة الإنتاجية لهؤلاء الأفراد ، و تعزيز انتمائهم و علاقاتهم و ولائهم للمؤسسة وإدارتها و مع أنفسهم و زملائهم، فمن خلال الحوافز يقدر الفرد أن يعمل بإندفاع لأنها تهيئ له الأجواء المناسبة.

✦زيادة إهتمام العاملين بالآلة و المعدات و التجهيزات مما يؤدي إلى المحافظة عليها و زيادة عمرها.

✦تخفيض الوقت اللازم باستمرار لخلق زيادات متوالية في الإنتاج [1].

توجد **شروط أساسية** لابد للإدارة من أخذها بعين الاعتبار إذا أرادت الاستفادة من الحوافز في إنجاز العمل بالشكل المطلوب، و يمكن التكلم على أهم هذه الشروط التي إذا اخذتها الإدارة المسيرة بعين الاعتبار ستعمل على إنجاح العملية التحفيزية و دفع العاملين إلى تحقيق أهداف المنظمة المسطرة و أهم هذه الشروط:

1-وجود صلة وثيقة بين الحوافز و الهدف المسطر لتحقيقه من قبل المؤسسة، لأن الحوافز هي التي تحرك دوافع الفرد العامل و تدفعه لتحقيق رغباته.

[1]-غازي حسن عودة الحلابية، المرجع السابق، صفحة 28 .

2-ارتباط الحوافز بأهداف المؤسسة و العاملين معا، و هذا يتطلب وجود علاقة مشتركة بين أهداف المؤسسة و العاملين.

3-أن تستخدم المؤسسة الحوافز في الوقت المحدد و الملائم و خاصة منها الحوافز المادية.

4-أن تتناسب الحوافز تناسبا طرديا ملحوظا و ملموسا مع الجهد المبذول من قبل العامل حتى تؤدي دورها في التحفيز وحث العاملين إلى تقديم المزيد من الجهد، و تشجيعهم كذلك على الإبداع و الابتكار.

5-على المؤسسة أن تفي بالتزاماتها التي تقررها عند تحديدها لقيمة الحوافز.

6-على المؤسسة أن تنمي في ذهن العاملين العلاقة بين الأداء الجيد والحصول على التحفيز المشجع.

7-على المؤسسة استخدام أكبر قدر ممكن من أنواع الحوافز لمقابلة حاجات ورغبات العاملين المتنوعة و المتعددة.

8-أن يدرك العاملون نظام الحوافز و قواعده و شروطه و أن يتصف بالوضوح والبساطة[1].

9-أن تواكب الحوافز المقدمة المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي تمر بها البلاد والتي قد تؤثر في حاجات الأفراد و دوافعهم و توقعاتهم.

---

[1]- هوانة وليد عتقي علي : مدخل على الإدارة التربوية ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، الكويت ، 1994 ، صفحة 17

10-أن لا يكون نظام الحوافز نمطيا، بمعنى أنه لا يمكن تطبيق نظام فعال للحوافز لمنظمة ما في المنظمات الأخرى حتى المتشابهة، إذ تختلف ظروف كل منظمة وطبيعتها كما تختلف طبيعة الأفراد و إحتياجاتهم الحقيقية من منظمة لأخرى [1].

عند التخطيط لوضع نظام الحوافز ينبغي على المنظمة مراعاة **أسس و مبادئ** و خاصة إذا علمنا أن المنظمات والمؤسسات تتباين من حيث أنشطتها و حجمها و فئات العاملين بها، بالإضافة إلى طبيعة الحوافز بحد ذاتها، لذلك فمن أهم **المبادئ** التي يجب أخذها بعين الإعتبار عند وضع خطة للحوافز:

1-تكامل سياسة الحوافز مع سياسات الأفراد من اختيار و تعيين و تدريب و قيادة وتقويم الأداء حيث تؤثر الحوافز في هذه السياسات وتتأثر بها، و يتوقف نجاح الحوافز بوجود القيادة الإدارية الواعية و بتوفير سياسة تدريب جيدة منظمة وكذا تقييم جيد للأداء مبني على أسس و معايير موضوعية عادلة، وبنفس المنطق تقل فعالية الحوافز عندما لا يوضع الفرد في المكان المناسب لقدراته أو لا يدرب على عمله تدريبا جيدا، بالإضافة إلى ذلك فإن هذه السياسات و الأساليب مجتمعة تتكامل مع السياسات الأخرى التنظيمية و المالية و التسويقية و الفنية، وبذلك ينبغي النظر إلى المؤسسة أو المنظمة على أنها وحدة متكاملة تتكون من أجزاء متداخلة يؤثر بعضها في البعض الآخر، فمثلا قد تكون سياسة الحوافز ملائمة و مبنية على أسس سليمة من دراسة دوافع العاملين و لكن الإمكانيات الفنية الممثلة في الوسائل وطرق العمل تحتاج إلى تطوير.

2-نعلم أن الحوافز وسيلة و أداة لترغيب الأفراد في العمل ودفعهم على بذل المزيد من الجهد و الحفاظ على مستوى عال من الأداء و الإنتاجية، و عليه فإن نجاحها يتوقف إلى حد كبير على إدارتها و طريقة تنفيذها، فمهما كان نظام الحوافز جيدًا فهو لا يعمل تلقائيًا وإنما يحتاج إلى عناية كبيرة في إدارته و ذلك بإتباع أسلوب علمي و عملي قوامه

[1]- بربر كامل :إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت 2000 ، صفحة 112 .

الدراسة و التحليل و التنفيذ المتوازن العادل، فمثلا يجب تطبيق المعايير على الأفراد بحيادية و موضوعية و في نفس التوقيت الذي يكفل الربط الفوري بين الجزاء و العمل.

3-إن سياسة الحوافز و كأية سياسة أخرى تعمل في محيط يتميز بالتغيير الذي قد يكون سريعا أو غير منتظم بسبب عوامل بيئية كثيرة تكنولوجية و اجتماعية و اقتصادية، ومن ثم فإن نظام الحوافز يستلزم متابعة مستمرة ومراجعة منتظمة حتى يحافظ على صلاحيته و فعاليته في إحداث الأثر المطلوب من رضا الأفراد و زيادة إنتاجيتهم.

أما أهم **الأسس** المعتمدة لمنح الحوافز فهي التمييز في الأداء كما يمكن أن توجد معايير أخرى يمكن إستخدامها و المتمثلة في المجهود، الأقدمية، المهارة و سوف نتعرض لكل أساس على حدى فيما يلي:

أ-الأداء: إن معيار التميز في الأداء هو المعيار الأساسي و في كثير من الحالات هو الأسهل للإعتماد عليه لدى الشركات .

إن التميز في الأداء هو ذلك المعدل للأداء الذي يزيد عن المعدل العادي للأداء، سواء كان ذلك في الكمية أو التوفير في التكاليف، أو التوفير في مورد آخر.

ب-المجهود: يعتبر ناتج الأعمال في وظائف الخدمات و الأعمال الحكومية ناتج غير ملموس و غير واضح مما يجعل قياسه صعبا أحيانا، كما أن النتاج يمكن أن يكون شيئا إحتماليا كالفوز في إحدى المناقصات أو المسابقات.

و بالتالي فإن العبرة أحيانا بالمحاولة و ليس بالنتيجة، كما يمكن الأخذ في الحسبان مكافأة المجهود أو الأسلوب أو الوسيلة التي يستخدمها الفرد لكي يصل إلى الناتج أو الأداء، و لهذا فإن معيار الأداء الذي يمكن قياسه يعتبر في كثير من الأحيان الأفضل بالمقارنة مع معيار المجهود .

ج-الأقدمية: و هي المدة التي يقضيها الفرد في العمل، و تمثل إلى حد ما مدى ولاء وإنتماء الفرد، و الذي يكافأ مقابل هذه الأقدمية في أغلب الأحيان بعلاوات .

د- المهارة: تعمل بعض المنظمات على مكافأة الأفراد الذين يتحصلون على شهادات عالية أو رخص أو براءات...إلخ [1].

إلا أن ما يلاحظ أن أهم معيار يعتمد في منح الحوافز للعمال هو معيار الأداء .

و بعد أن عالجنا ماهية الأجور سنخصص لأنواع الحوافز عدة تقسيمات.

الفرع الثاني: أنواع الحوافز.

إن التصنيفات التي تطرح عند البحث في أنواع الحوافز بشكل عام متعددة ومتنوعة، و قد تعددت تقسيمات الباحثين في مجال إدارة الأفراد لوسائل وأساليب التحفيز و التي يمكن استخدامها للحصول على أقصى كفاءة ممكنة من الأداء للعاملين، و في هذا الفرع سوف نذكر أهم أنواع الحوافز حسب التقسيمات التي اعتمدها و وضعها الباحثون عند تطرقهم لموضوع تحفيز الأفراد داخل المؤسسة.

أولا :الحوافز من حيث طبيعتها أو قيمتها.

و تنقسم إلى نوعين : حوافز مادية و أخرى معنوية.

I :الحوافز المادية:

و هي ما يدفع للعاملين بشكل نقدي أو عيني من أجل العمل على زيادة معدلات إنتاجهم في شكل مباشر أو غير مباشر، بحيث تعتبر العلاوات والمشاركة في الأرباح والتأمين الوظيفي و الاجتماعي كلها حوافز مادية، و يمثل الأجر أهم حافز مادي وفي مقدمة الاحتياجات التي ينبغي للعامل تحقيقها من وراء عمله، فأهميته تزداد خاصة في الدول النامية.

1)-حافز الأجر:

تمثل الأجور أهم حوافز العمل في مختلف المجتمعات، و تختلف أنظمة دفع الأجور في المؤسسات كما تختلف في المؤسسة الواحدة بالنسبة لأنواع مختلفة من الأفراد

---

[1]- بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 152 .

أو أنواع مختلفة من العمل، ويعتبر الأجر الذي يحصل عليه العامل محصلة تفاعل العديد من العوامل:

-طبيعة العمل نفسه و درجة صعوبته و أهميته.
-العرض و الطلب من القوى العاملة.
-أقدمية العامل.
-مستوى الأداء الفردي للعامل.
-القواعد القانونية العامة التي تنظم عملية دفع الأجور.

و يمكننا أن نبين أثر الزيادات في الأجر من حيث فاعليتها في زيادة الإنتاج كما يلي:

أ- العلاوات الدورية:

تمنح هده الزيادات في مواعيد محددة سابقا، و بالتالي فهي غير مرتبطة بالإنتاج أو الجهد المبذول بطريقة مباشرة أو العلاقة التي قد يراها العامل بين تلك الزيادة في الأجر و بين مجهوده في العمل، أي أن رئيسه قد يكون قد أخبره بأنه حصل على تقدير جيد في التقرير السنوي وفي بعض الأحيان يحصل الفرد على مثل هذه الزيادات على أسس أخرى ليست لها علاقة بالكفاءة الإنتاجية كعلاقته مع الرؤساء والمركز الاجتماعي و علاقته الشخصية، ومن ناحية أخرى فإن تقدير الرئيس للمرؤوس وهو أساس العلاوات الدورية في أغلب الأحيان قد تنقصه الموضوعية و الحياد و حيث أن هذه العلاوات لا تتصل بالإنتاج مباشرة فإنه من الصعب توقع أن تؤدي تلك العلاوات إلى زيادة الإنتاج أو تحسين مستوى الكفاءة، وهذا ما يؤدي إلى فقدان فاعليتها فينقلب تأثيرها من الإيجابي إلى السلبي في حالة ارتباطها بعوامل غير موضوعية [1].

ب- **الزيادات العامة في الأجور**

هي تلك الزيادات التي يحصل عليها الجميع في نفس الوقت وهي لا تؤدي إلى أي زيادة في الإنتاج حيث أنها لا ترتبط إطلاقا بمقدار أو جودة العمل الذي يقوم به الفرد

[1]- السلمى علي، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، مكتب غريب، القاهرة،1985، صفحة 308 .

وكمثال على ذلك إعادة النظر في شبكة الأجور مثل رفع الحد الأدنى للأجور في المؤسسات.

ج – الزيادات في الأجور مقابل الزيادة في نفقات المعيشة:

و هذه الزيادات ذات تأثير سلبي أيضا لا يختلف عن نوع الزيادات السابقة وهو عدم وجود ارتباط واضح بين هذه الزيادة و الزيادة في الإنتاج وكمية وجودة العمل الذي يقوم به الفرد، فعلاوة الزيادة في القدرة الشرائية ونفقات المعيشة يحصل عليها الجميع بغض النظر عن الكفاءة الإنتاجية [1].

د- المشاركة في الأرباح:

يمثل موضوع اشتراك العاملين في الأرباح المحققة صورة من صور الحوافز المالية ويختلف نظام المشاركة في الأرباح عن الأنواع السابقة من الزيادات في الأجور لأنها تعكس مساهمة الفرد في زيادة إنتاجهم، حيث يتوقف حصولهم على تلك الأرباح على مدى زيادة الإنتاج و خفض تكاليفه، و على الرغم من ذلك فإن المشاركة في الأرباح لا تؤثر كثيرا في الإنتاجية لأنها تدفع مرة واحدة في السنة و بالتالي يفقد العامل الصلة بينها و بين إنتاجه، و يمكن القضاء على هذه العيوب بتوضيح العلاقة بين المشاركة في الأرباح و الإنتاجية بتوزيع أرباح على فترات متقاربة كل ثلاثة أشهر مثلا، [2]و التي تمنح للعاملين إذا زاد إنتاجهم على قدر معين كوسيلة لتشجيع العامل للحصول على مزيد من المداخيل مقابل مجهود و إنتاج أكبر، حيث يتم وضع معدلات أداء محددة للأعمال المختلفة بحيث يتم تخصيص نسبة من المال لكل عامل مما يمكن من التفرقة بين العاملين المجتهدين و الخاملين [3].

2)- ظروف و إمكانيات العمل المادية:

[1]-السلمى علي، المرجع السابق،صفحة 308 .

[2]-السلمى علي،نفس المرجع ، صفحة 309.

[3]- الحسيني نبيل و راغب مدحت مصطفى، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1992 ، صفحة 35

تشكل هذه الظروف المادية المحيطة بالعمل مثل الآلات و المعدات، مكان العمل الإنارة، نظام المكان و نظافته... و ما إلى ذلك من الظروف التي تسود جو العمل عاملا مؤثرا على كفاءة الأفراد في العمل و رغبتهم فيه إلى حد كبير مهما كانت تلك الظروف مهيأة لعمل أحسن و لكن ينبغي عدم المبالغة و توفير ظروف ملائمة للعمل وهذا لكي تبقى محافظة على فعاليتها [1].

3)-ساعات العمل:

ينعكس تأثير ساعات العمل على الإنتاجية من خلال درجة الإجهاد العضلي والإجهاد النفسي الذي يعانيه العامل و ينطبق على ساعات العمل نفس المبادئ التي تحكم ظروف العمل بكفاية فإذا ازدادت ساعات العمل عن ذلك المستوى أدى إلى سرعة شعور العامل بالإجهاد، و ينعكس ذلك الشعور على الحالة المعنوية له و بالتالي على كفائية الإنتاجية وليس من الضروري دوما أن تزيد الإنتاجية بانخفاض ساعات العمل لذلك يجب على الإدارة دراسة إمكانية القوى العاملة وتحديد ساعات العمل عند الحد الذي يعطي أقصى كفاية إنتاجية.

إذن عدد ساعات العمل ليس هو العامل الوحيد المحدد للإنتاجية، بل أن تنظيم ساعات العمل و توزيعها على فترات راحة يعتبر من العوامل العامة المؤثرة في كفاءة الأفراد الإنتاجية.

4)-الخدمات الاجتماعية:

تختلف الخدمات التي تقدمها المؤسسة من حيث النوع و المستوى ولكنها تشترك جميعا في كونها تتصف بخاصية أساسية هي القدرة على إشباع بعض الحاجات الأساسية التي يشعر بها الأفراد وهي تهدف بذلك إلى تحفيزهم على بدل مجهود أكثر ورفع كفاءاتهم الإنتاجية وتختلف فاعلية الأنواع المختلفة من الخدمات لتحقيق الأهداف كما أنه ليس من المستطاع القول بأن زيادة الإنفاق على الخدمات بقدر معين سيؤدي إلى

[1]-السلمي علي، المرجع السابق، صفحة 311.

زيادة الكفاية الإنتاجية لدى العمال بنسبة محددة، ولكن تأثير الخدمات في تحفيز العمال يكون بطريقة مباشرة و يؤثر على حالتهم المعنوية، الأمر الذي يزيد من مقدرتهم ورغبتهم في العمل، و تختلف أنواع الخدمات باختلاف المشاريع و لكنها تشتمل بصفة عامة على الأنواع التالية:

–خدمات غذائية :و هي تقديم وجبات غذائية صحية ملائمة مع الجهد الذي يبذله العامل، حيث تعتبر التغذية مصدرا من مصادر الطاقة التي تمكن العامل من ممارسة أعمالهم على أكمل وجه.

–خدمات الإسكان :و تتعلق بتوفير المساكن الصحية للعامل وأسرته سواء من حيث اختيار المسكن للوسائل الصحية من موقع و اتساع أو من ناحية التكوين الاجتماعي فإذا كان العامل يعاني من أزمة سكن فإن هذه المعاناة تسيء إلى نفسية العامل و تركيزه في العمل مما يعرضه لعلاقات سيئة مع زملائه، كما تتعلق هذه الخدمات بوقاية العاملين من الأمراض وحوادث العمل.

–خدمات صحية :تتمثل في تمكين العامل من العلاج الطبي المتوفر من أطباء و أدوية و وقايته من الأمراض و حوادث العمل.

–خدمات النقل: تتمثل في توفير وسائل النقل للعمال لنقلهم من أماكن إقامتهم إلى المؤسسة و بالعكس وذلك في بداية أوقات العمل وعند إنهائه [1].

إن توفير خدمات النقل للعاملين بالمؤسسة له آثار إيجابية مختلفة كالحفاظ على صحة العامل و حمايته من التعرض للأخطار نتيجة انتظاره لوسائل النقل العامة، و لا شك أن هذه الخدمات تساهم بشكل إيجابي في رفع مستوى المعيشة للعامل و لعائلته وتنمية شخصيته، و ذلك عن طريق تسهيل الحياة اليومية للعامل و تحسين الرفاهية المادية و المعنوية للعمال و العائلات التي تكون في كفالتهم عن طريق تكملة أجر العمل على شكل خدمات مختلفة.

II :الحوافز المعنوية:

[1]– بيومي صلاح،حوافز الإنتاج في صناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، صفحة 10 .

و هي تلك الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان الاجتماعية والذاتية التي ترتبط بالحاجة النفسية والسلوكية للأفراد بهدف رفع معنوياتهم وتحسين الجو المحيط بالعمل وقد أبرزت الكثير من الدراسات والبحوث الميدانية قيمة الحوافز المعنوية في مجال العمل بل ونجاحها في بعض الأحيان على الحوافز المادية، حيث أن هذه الأخيرة لا تكفي بمفردها لتحقيق أهداف الإدارة ذلك أن الحوافز المعنوية تعطي للعامل شعورا بأن ما يقدمه هو تقدير للجهد الذي يبذله، و من دلائل هذه الحوافز:

1)-الأمن و الاستقرار في العمل:

إن أهم ما يريده الأفراد في حياتهم المهنية هو الشعور بالأمان والاستقرار في العمل فهم بحاجة إلى الإحساس بأنهم مؤمنون من المخاطر في ميدان العمل، فالعامل الذي يشعر بأنه مهدد بالطرد بين لحظة و أخرى لاشك أنه يشعر بعدم الاطمئنان والاستقرار في العمل، إذن فلهذا العامل تأثير كبير على نفسية العاملين و من ثم كان لابد من طمأنته و جعله يشعر بأنه باق في منصب عمله، بل و إتاحة الفرصة لينتقل إلى أعلى المراتب كلما أثبت جدارته ومسؤوليته في القيام بالمهام و الأعمال الموكلة إليه لأن العامل الذي يفتقد إلى مثل هذا الشعور يكون عاجزا على الإبداع [1].

2)-فرص الترقية و التقدم:

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى خلو بعض مراكز العمل مثل التقاعد الاستقالة أو التوسع في الأعمال فتلجأ الإدارة في بعض الأحيان إلى شغل بعض أو تلك المراكز من داخل المؤسسة عن طريق الترقية و تكمن فاعلية هذه الأخيرة كحافز على العمل لإنتاجية الفرد و كفاءته، و تجدر بنا الإشارة هنا إلى أن الشركات التي تتحدد فيها الترقيات على أساس العلاقات العائلية أو الشخصية أو الصداقة أو المحبة أقل من الشركات التي ترتبط فيها الترقيات بإنتاجية الأفراد و مستويات أدائهم، فالمبدأ الرئيسي

[1]– الصحن محمد فريد وسعيد محمد المصري :إدارة الأعمال ،الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية ،1997 ،صفحة 37

الذي يجب مراعاته عند رسم سياسة الترقية بهدف استخدامها كحافز هو أن يرتبط حصول الشخص على الترقية لتحقيقه لأعمال متميزة أو لمستوى كفاءته العالية [1].

3)-الاعتراف بأهمية العامل:

و تتجلى أهمية هذا الحافز في كونه يدل على اعتراف الإدارة بأهمية العامل وتقدير ما يبذله من جهد في عمله لإثبات كفاءته، و كلما زاد حرص الإدارة على الاعتراف بأهمية العامل كلما أدى ذلك إلى توحيد الجهود المبذولة للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة و في نفس الوقت تحقيق رضا العاملين، و يتخذ هذا الاهتمام عدة مظاهر من بينها:

-الثناء والمدح الشفهي أمام الزملاء.

-تسجيل أسماء العاملين الممتازين في لوحات الشرف داخل المؤسسات أو في سجلات خاصة.

4)- المشاركة في اتخاذ القرارات:

تعتبر المشاركة من أهم الحوافز المعنوية في تحفيز الأفراد وزيادة إنتاجيتهم وولائهم إلى الأعمال و المؤسسة، حيث تعني المشاركة مشاركة الأفراد فكرا و عملا في عملية وضع الأهداف و أخذ القرارات، و هذا يقتضي أن يشترك العامل في عملية الإنتاج ليس بجهده الإنساني وعضلاته فقط و إنما بفكره و ذكائه أيضا، و كذلك حتى لا يشعر بأنه أحد الأزرار في جهاز آلة العمل.

5)-المنافسة:

المقصود بالمنافسة هنا وضع الأفراد موضع التحدي مع بعضهم البعض في سبيل إنجاز و تحقيق أهداف جماعية، ومن يحققها أولا يحصل على مكافأة خاصة مادية أو غير مادية و هذا من شأنه زيادة الفعالية و الأداء للأفراد.

6)-تلبية الحاجات الاجتماعية:

[1]-السلمي علي، المرجع السابق، صفحة 316.

يزداد الأفراد عطاءا عن طريق حفزهم في جوانب من حياتهم الشخصية والعمل على تلبية الحاجات الاجتماعية ، مثل توفير نشاطات ترفيهية أو رياضية للعامل [1].

7)-إثراء العمل:

إن الزيادة في العمل تعمل على التحدي والمنافسة بين العاملين ، حيث يعطي للفرد الواحد الحرية في مجموعة من الأعمال في إطار تخصصه يشرف عليها ويخطط لها ويراقبها، أي أن يكون مسئولا عنها و هذا ما يزيد من الخبرات و التعمق العملي و هذا طبعا يولد لدى العامل رغبة كبيرة في أداء عمله على أكمل وجه.

ثانيا :الحوافز من حيث المستفيد

و تنقسم إلى نوعين حوافز فردية وحوافز جماعية:

I -الحوافز الفردية:

و توجه للفرد بغية مكافأته على مجهوداته و سلوكاته الجيدة لإنجاز العمل ، ويطبق هذا النوع من الحوافز بزيادة معدلات الإنتاج و خاصة إذا كان العمل يأخذ الأقسام بالمؤسسة و لا يعتمد بصورة مباشرة على قسم أو أقسام أخرى ، حيث يكون لها تأثير عندما يستطيع العمال أن يعملوا في استقلال عن بعضهم البعض [2] .

ومن أمثلة هذه الحوافز الفردية ربط الأجر بالإنتاج ، المكافآت التشجيعية و الترقية والتي عبر عنها قانون العامل بالمردود الفردي.

إذن فالمردود هو كمية العمل المنتج حسب القواعد المعمول بها في المؤسسات والتي تحددها اللوائح و القواعد الرسمية للمؤسسة، لهذا فإن العامل يحصل على مكافآت كلما زاد مردوده [3].

[1]-السلمي علي، المرجع السابق، صفحة 312 .

[2]-بيومي صلاح، المرجع السابق، صفحة 12.

[3]- الجيلاني حسان ،التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، 1998 صفحة 104 .

و تجدر الإشارة إلى أنه من أبرز صور دفع الحوافز الفردية تكمن في طريقة الحافز النقدي الفردي، و على كل حال فإن طريقة الحافز الفردي تمتاز بكونها حافزا لزيادة إنتاجية العامل ، إذ على قدر إنتاجيته تحدد مكافأته.

II –الحوافز الجماعية:

هي الحوافز التي تقدم للعاملين كمجموعة وليس للفرد باعتباره كائنا مستقلا والتي تهدف إلى تحفيز وتشجيع العمل الجماعي و كذلك زيادة إنتاجية ومستوى كفاءة أداء العاملين كمجموعة[1] .

و كما رأينا بأن القانون العام للعامل اعترف بالمردود الفردي ، فهو يؤكد أيضا المردود الجماعي و مكافأته، كون أن العمال لا يعملون منعزلين أيضا عن بعضهم وعليه تعد مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته جزاء عن إنتاجية عمل قام به جماعة من العمال و تكون شهرية تدفع في الوقت الذي يدفع فيه أجر المنصب وتقاس بإنتاجية عمل نتاج جماعة من العمال يؤدون مهام متكاملة [2].

و تتميز الحوافز الجماعية بما يلي:

–إدماج كل فرد في هدف المنظمة المشترك بدلا من أن يرتكز حول هدفه الفردي.

–لا تحمل كل فرد المسؤولية الكاملة في الخسائر التي يصعب تحديد المسؤولية الفردية عنها

– لا تخرج عن كونها حوافز مادية أو معنوية ، إيجابية أو سلبية.

–تعمل على غرس القيم الروحية وتشجيع الاتصال المباشر والمستمر، وتدفع إلى التعاون بين الأفراد [3].

---

[1]– راشد أحمد عادل ، مذكرات في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية للنشر ، بيروت 1981 ، صفحة 306.

[2]–الجيلاني حسان، المرجع السابق، صفحة 30 .

[3]–بيومي صلاح ،المرجع السابق، صفحة 13.

و من أمثلة هذه الحوافز الجماعية مشاركة العمال في الإدارة و تحسين ظروف العمل تنظيم المشاركة في الأرباح و كذلك الأجور التشجيعية الجماعية كمكافئة للمردود الجماعي .

ثالثا : الحوافز من حيث فعاليتها.

تنقسم الحوافز من حيث آثارها إلى:

I -حوافز إيجابية:

و هي تلك الحوافز التي تستخدم لتشجيع العاملين على القيام بأعمالهم أو هي الوسائل التي تعمل على إغراء العاملين على زيادة إنتاجهم و كفاءتهم و هي ذات تأثير إيجابي إذ أشبعت حاجات معينة لدى الفرد و من ثم تؤدي إلى السرور و الرضا فالعاملين ينجذبون إلى عمل معين يرضي لديهم بعض الدوافع ، لذلك هم يتجهون نحو الحوافز الإيجابية و يبتعدون عن السلبية و هم يقومون بعمل ما لكي يحصلوا على الجزاء و المكافأة فالعاملين الذين يقومون بإنجاز عملهم بمستوى يفوق زملائهم لهم الحق في التمتع بالحوافز الإيجابية التي تجعلهم بمستوى أعلى من زملائهم ، و تحقق لديهم الشعور بالفخر و السعادة و لكي تكون الحوافز الإيجابية ذات تأثير إيجابي فعلا ينبغي مراعاة مايلي:

-البحث عن الوسائل التي تستطيع أن تهيئ الجو الملائم للعمل السليم دون معوقات أو إحباط.

-البحث عن الوسائل التي تشجع العمال على السرعة في الإنجاز ودقة العمل وأدائه بالصورة التي تحقق الأهداف المرسومة أو المسطرة [1].

-توفير النقل.

ومن أهم الحوافز نذكر:

- الأجر و المكافآت التشجيعية و الترقية و المشاركة في الأرباح و المكافآت عن الاقتراحات البناءة و تأمينات ضد المرض و العجز و الوفاة و الشيخوخة و الفصل التعسفي و حوادث العمل.

---

[1]-بيومي صلاح،المرجع السابق،صفحة 35 .

-مشروع لإسكان العاملين والعلاج المجاني لهم ولعائلاتهم .
-جوائز تقديرية كالأوسمة و كؤوس الإنتاج و شهادات الامتياز.
-الإجازات الاستثنائية
-توفير ظروف عمل مناسبة و وسائل العمل الصناعي.

II -الحوافز السلبية:

و هي عبارة عن وسائل تستخدم لردع العاملين من القيام بأعمال أو تصرفات معينة لضمان حسن سير الإنتاج وأداء العمل بالشكل الطبيعي المعتاد، و هذه الوسائل تعتبر من قبيل العقوبات التي توقع على العاملين الذين يؤدون عملهم بمستوى أقل مما هو مقدر أو متوقع منه و نستطيع أن نذكر عدد من الحوافز السلبية في النقاط التالية:
-الخصم من المرتب أو خفضه.
-تأخير الترقية وعدم تسليم درجات عالية.
-توجيه الإنذار أو التوبيخ.
-الحرمان من الامتيازات التي تمنح للعاملين.
-الحرمان من النشاط الاجتماعي أو الاقتصادي.

و مما تجدر الإشارة إليه أن الحوافز الإيجابية عادة ما تكون أكثر فعالية من الحوافز السلبية ذلك لأن طبيعة الإنسان تميل إلى التشجيع سواء المادي أو المعنوي، لهذا تستخدم الحوافز الإيجابية في دفع تصرفات العاملين في الاتجاه المرغوب نحو تحقيق الهدف، و لكن بالرغم من ذلك فهي لا تكفي بمفردها لتحقيق أهداف المؤسسة و لابد من استخدام الحوافز السلبية كعامل له تأثير هام في ضمان تأدية العمال لعملهم على أحسن وجه و استجابتهم للأوامر و التعليمات، لكن يجب عدم المبالغة في الحوافز السلبية لأنها تؤدي إلى إحباط العمال.

إن التهديد بالعقاب يسبب خوف العامل و يصبح غير قادر على أن يستجيب للسلوك الإيجابي، فقد يؤدي العقاب في هذه الحالة إلى أشياء غير تلك التي يقصدها فالعامل الذي يعاقب على شيء ما فقد يتمادى في خطئه في أشياء أخرى، و على هذا

يجب أن تطبق الحوافز السلبية بصفة عامة في حدود معقولة حتى لا تؤثر على الاتجاه العام للمؤسسة.

رابعا :الحوافز من حيث آثارها.

و تنقسم إلى نوعين حوافز مباشرة و حوافز غير مباشرة:

I –الحوافز المباشرة:

هي الوسائل و الأساليب التي تشجع العاملين على سرعة الإنجاز و دقة الأداء في العمل و هي بدورها تتقسم إلى ثلاثة أقسام:

أ– الحوافز المادية: و نقصد بها ما تعلق بالأجور وما ارتبط بها من لواحق، كمنحة الأقدمية، المستوى و المركز الوظيفي.

ب – الحوافز المعنوية تتمثل في الاطمئنان على المستقبل في عضوية جماعة العمل داخل المؤسسة و التوحد معها ،و بناءا على ما برهنت عليه التجارب و الدراسات وجب أن يأخذ المسؤولون في مواقع العمل على عاتقهم البحث على حوافز أخرى تثير قدرات العامل وترتبط بعمله، فوجدوا الحوافز المعنوية و التي تتمثل في المدح و التشجيع ووضع أسماء المجدين في لوحات شرف أو إعطائهم الأوسمة[1] ، أي كل الحوافز التي تساهم في رفع نفسية العامل و إشعاره بالرضا اتجاه عمله، و إشباعه لحاجاته النفسية والاجتماعية.

ج – الحوافز العينية: و هي تمثل المزايا العينية التي يحصل عليها العمال بلا مقابل أو بمقابل رمزي مثل :العلاج الطبي المجاني، الخدمات الاجتماعية و الثقافية و الرياضية والإسكان و غيرها، و يمكننا أن نعتبر أن الحوافز الإيجابية و السلبية من الحوافز المباشرة و ذلك لما لها من تأثير مباشر على العامل من حيث تحقيق رضاه و سعادته إذا كانت إيجابية أما إذا كانت سلبية فهي تسبب له الإحباط و التوتر و القلق.

II –الحوافز غير المباشرة:

---

[1] –يحي سعيد، نظام الحوافز و التسيير الفعال، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الأول حول التسيير الفعال في المؤسسات الإقتصادية، جامعة المسيلة، ماي 2005 ، صفحة 10 .

إلى جانب الحوافز المباشرة و مالها من أثر على أداء و إنجاز العمل، فهذا الأخير لا يتم إلا إذا توفر الجو المناسب له، وتدريب العمال على أفضل الوسائل في عملهم و هذا يطلق عليه بالحوافز غير المباشرة و التي يمكننا توضيحها فيما يلي:

أ–إن توفر الجو المناسب للعمل بعد إزالة العقبات والصعوبات التي تعترض سير العمل وتحسين العلاقات بين الإدارة والعمال وخلق نوع من التفاهم والتعاون المشترك بينهما، كل هذا له أثر مباشر في تحقيق الأهداف لأن هذا الجو يجعل العمال يؤدون عملهم في جو من الاستقرار والطمأنينة ويحفزهم لأداء عملهم بإخلاص و تفان من أجل تحقيق أهداف مؤسستهم، على أن يتم ذلك وفق شروط معقولة و واعية.

ب – التدريب أو التكوين: يعتبر من الحوافز غير المباشرة التي تؤدي إلى دقة العمل واستخدام الوسائل العلمية في انجازه، فالتكوين المستخدم من أجل تنمية المهارات العاملين وبرامج التكوين الفعالة تحقق الزيادة في الإنتاج وتزيد من الكفاية الإنتاجية للعامل وتخفض من دورات العمل .

و يختلف التكوين باختلاف الأفراد فلكل فرد نوع خاص من التكوين أو التدريب الذي يناسبه ويحتاج إليه سواء عند بدئه للعمل في الميدان أو أثناء اشتغاله فيه، فالتكوين ليس غاية في ذاته وإنما وسيلة لتطوير قدرات الأفراد المهنية و التقنية و مساعدتهم على استخدام قدراتهم و كفاءتهم و لذا يجب أن يستمر التكوين طوال الحياة المهنية للفرد كضرورة حتمية لأنه عملية لا نهاية لها [1].

خامسا: الحوافز على أساس الهدف.

و تنقسم إلى حوافز الأداء الجيد و حوافز الأداء الممتاز .

I –حوافز الأداء الجيد.

تعطى الحوافز مقابل الأداء العادي أو الجيد، وهو ما كانت تشترطه النظريات الكلاسيكية في الإدارة حيث كانت لا تتوقع من الفرد أن يزيد عن الأداء العادي أو الجيد أو يقوم بالتجديد فيه، بل ربما انخفضت مستويات الأداء بمرور الوقت حتى تصل إلى

[1]–بيومي صلاح، المرجع السابق، صفحة 15 .

الحد الأدنى للأداء وهو الذي يحفظ للفرد وظيفته فيتقاضى راتبه ويحصل على المنح المقررة.

و كذلك الحال في المنظمات البيروقراطية فإن حوافز الأداء الجيد مثل الترقية و التقدير و العلاوات تقرر في الغالب بناء على مدى التزام الفرد بالأداء المطلوب، و لا يتوقع أن يزيد عليه أو يطوره أو يجدد فيه.

II -حوافز الأداء الممتاز.

تقدم الحوافز نظير الأداء الممتاز و الذي يتضمن قدرًا من الابتكار و التجديد وهذا ما تسعى إليه الاتجاهات الحديثة في الإدارة ، و هي تتضمن الحوافز التي تقدمها الإدارة مقابل الأداء الذي يضيف الفرد العامل من خلاله شيئًا جديدا، كابتكار مثلا طريقة لتوفير الوقت أو تقليل الجهد المبذول مقابل زيادة مخرجات المؤسسة المستهدفة سواء من خدمات أو إنتاج معين، أو كذلك إيجاد طريقة لتبسيط الإجراءات واختصار خطوات العمل، أو تحقيق توفير في التكاليف مع مراعاة أنه تختلف نواحي الإبداع من مؤسسة إلى أخرى و حتى من وظيفة إلى أخرى، و تقوم الإدارة بتحديد نواحي الإبداع و التميز و التجديد في ضوء مجالها الخاص و بيئتها المحيطة التي تقدم عنها حوافز خاصة.

إن نظام الحوافز يتعرض لعدة **صعوبات** فبعضها فني و الآخر مادي و معظمها إنساني، ويمكن ذكر أهم الصعوبات التي تعترض نجاح الحوافز و التي تتمثل في:

1-عدم وضوح الهدف من نظام الحوافز بالنسبة للأفراد المستفيدين من الحوافز، و كذلك أعضاء الإدارة من المديرين و المشرفين المسؤولين عن تطبيقها.

2-تطبيق نظم واحدة أو نمطية في عدد كبير من المؤسسات بغض النظر عن الخصائص و الظروف التي تميز كل مؤسسة عن غيرها من حيث طبيعة النشاط والهيكل التنظيمي وتركيب القوى العاملة، و الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة.

3-عدم التحديد الدقيق لمعدلات الأداء التي تمنح الحوافز بناء عليها، حيث نجد أن أعدادا كبيرة من العاملين يحصلون على حوافز متشابهة أو واحدة نفسها، بالرغم من وجود

فروق في مهارات هؤلاء العاملين و مستويات أدائهم، الأمر الذي يترتب عليه إحباط مجدد و استمرار المقصرين في تقصيرهم.

4-سوء استخدام الحوافز من جانب المديرين، فقد يستعملها البعض سوطا لتخويف العاملين، كما أن بعضهم يحاول إخفاء معايير الحوافز على مرؤوسيهم ظنا منهم أن ذلك سيدفع العاملين إلى العمل الجاد و بذل مجهود أكبر، لأن" عدم علمهم بالمعايير يجعلهم يظنون أن رؤسائهم يضعون مستويات عالية للأداء[1]، و هذه بالطبع نظرة خاطئة تصيب العاملين بالحيرة و التوتر ثم سوء الظن و العدائية فيلجئون إلى الإهمال و يتعمدون عدم تحقيق النتائج المطلوبة.

5-ارتفاع تكاليف الحوافز دون أن يقابل ذلك تحسن ملموس في الإنتاج أو الخدمات المقدمة.

6-عدم وجود مقياس دقيق للتكلفة و العائد من الحوافز، و غياب التقويم الموضوعي للنتائج الملموسة و غير الملموسة التي تحققها الحوافز.

7-قصور المتابعة والرقابة على الحوافز وذلك من حيث فعاليتها والأثر الذي تتركه على الأفراد و العائد المحقق منها والثغرات التي توجد فيها، و النواحي التي تتطلب تعديلا وعلاجا، و غياب الإحصاءات الدالة على ذلك.

8-فقدان مفهوم الأخذ و العطاء في الحوافز، و تحول كثير منها إلى حق مكتسب أو إلى جزء من الراتب أو إضافة مضمونة إليه، و من ثم إنتفاء الصفة التحفيزية و التي هي دفع الأفراد لمزيد من العمل و الجهد لنيل الحوافز المقررة.

9-نقص المهارة لدى المديرين أو المشرفين في تطبيق الحوافز، و تمييز البعض، و تدخل العوامل الشخصية في تقرير الحوافز، و عدم قدرة البعض على تقويم مجهودات مرؤوسيهم أو إغفالها، و عدم تنبه البعض للمشكلات التي تصاحب تطبيق نظام الحوافز وإهمال اقتراحات العاملين بهذا الشأن [2].

---

[1]-عبد الوهاب علي محمد،الحوافز نظرية متكاملة، مركز الإقتصاد الإسلامي للبحوث و الدراسات و الإستشارات والتدريب،برنامج تهيئة و تنمية العاملين بالمؤسسة المالية الإسلامية،القاهرة،2000، صفحة 362 .

[2]- عبد الوهاب علي محمد، نفس المرجع ، صفحة 363 .

و مما لا شك فيه أن تحديد و معرفة الصعوبات و العراقيل التي تواجه الإدارة عند وضعها لنظام الحوافز داخل المؤسسة سوف يساعد على ضمان نجاح الحوافز و العملية التحفيزية في القيام بدورها على أحسن وجه، بما يحقق خدمة للعاملين و يحقق أهداف المؤسسة.

و بعد معالجة أهم ما يتعلق بالحوافز سوف ننتقل في المطلب الثاني من هذا المبحث لدراسة طريقة مكافأة المردود الفردي و الجماعي.

المطلب الثاني: طريقة مكافأة المردود الفردي و الجماعي.

يحصل العمال على مكافأة عن مرودهم سواء بصفة فردية أو جماعية، و من أهم ما يميز الحوافز الفردية أو المكافأة التي يحصل عليها العامل أنها تشعره بتقدير الإدارة له عندما يبذل المزيد من الجهد، حيث لا يتساوى العامل الماهر و المجد و العامل العادي والعامل المتكاسل، كما هناك أيضا نوع آخر من المكافآت و هي مكافأة المردود الجماعي وهي عبارة عن حوافز الهدف الأساسي منها هو تحفيز العمال كمجموعة متكاملة،من أجل الإجتهاد أكثر و تشجيع روح الفريق والتعاون بين العاملين بحيث لا يتعارض عمله مع عمل الزملاء لأن في ذلك إضرارا بالأهداف الرئيسية للعمل، فمن شأن هذه الحوافز إشاعة روح الفريق و روح التعاون بين العاملين بدل روح التنافس الذي يصل إلى حد التناقض أحيانا و التي تؤثر سلبا على المؤسسة، و لتحديد من يستحق المكافأة و قيمتها يجب على المؤسسة أن تقوم بتقييم الأداء الفردي للعامل أو الجماعي، و لهذا سوف نحاول معرفة طريقة تقييم الأداء.

الفرع الأول :طريقة تقييم الأداء.

1)-مفهوم الأداء.

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي ترتبط بكل من سلوك الفرد و المؤسسة ، حيث يحتل مكانة خاصة داخل أية مؤسسة بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي بالمؤسسة، ولقد أخذ الأداء " القدرة على استخدام مهارة خاصة أو مهارة

الأداء عدة تعاريف"، ففي اللغة الإنجليزية أعطي له معنى واضح " Performance " فأصل مصطلح الأداء لاتيني بمعنى تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة أو بمعنى القيام بفعل " perform" محدد يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة، ومن الناحية الإدارية هو القيام بأعباء وظيفية من المسؤوليات أو الواجبات وفقا للعمل المفروض أداؤه من الموظف الكفء المدرب، أو قيام الموظف بواجباته على المقبول والمحدد للوظيفة التي يشغلها .

و يمكن تعريفه أيضا على أن: الأداء هو " الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد و الجماعات و المؤسسات و يقصد به من زاوية أخرى إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة ." [1]، كما عرف الأداء أيضا أنه " تعبير عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور أو المهام و الذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ."، و يعرف على أنه " نتيجة العمل المرتبطة بالفاعلية والفعالية[2]. "

و كذلك الأداء هو الفعل المبذول أو النشاط الذي تم إنجازه، فالأداء هو نتاج جهد معين قام ببذله الفرد لإنجاز عمل معين ، و يقصد بالأداء في مجال الوظيفة القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المطلوب من الموظف[3] " ، و هناك بعض مفكري الإدارة و الباحثين من ربط الأداء بالمورد البشري باعتبار الفرد المسؤول عن الإنجاز و القيام بأنشطة المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها فعرف الأداء أنه :"قيام الموظفين أو الأفراد بواجباتهم ونشاطاتهم المطلوب منهم القيام بها " [4] ، و هناك من عرفه على " أنه قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله " و حسب Christian Batal فإن أداء الأفراد ينتج عن تفاعل ثلاث عناصر أساسية وهي:

---

[1]– برير كامل، إدارة الموارد البشرية– اتجاهات و ممارسات –، دار المنهل اللبناني، لبنان ، 2008 ، صفحة 17 .

[2]– شنوفي نور الدين ، تقبل أداء نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة الاقتصادية ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر3 ، 2004–2005، صفحة 15 .

[3]– شنوفي نور الدين، نفس المرجع ، صفحة 16 .

[4]– مزهودة عبد المالك ،الأداء بين الكفاءة و الفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر، العدد 1 ، نوفمبر 2001،صفحة 86 .

- المهارات التي يمتلكها الفرد و المعارف التي يستعملها في عمله .

- مستوى تنظيم العمل و الوسائل المتاحة.

- الحوافز و مستواها التي يحظى بها الفرد .[1]

بمعنى أنه لا تكفي المهارات و المعارف التي يملكها الأفراد و التي تعد ضرورية للعمل لوحدها، فبالإضافة أيضا إلى وجود تنظيم مناسب للعمل و الوسائل اللازمة لإنجازه وجب توفير الحوافز، فهذه العناصر الثلاث تتفاعل و تكمل بعضها البعض لتؤدي المحصلة النهائية إلى الأداء المطلوب.

فالتميز في الأداء إذا لن يستند لمجرد إمتلاك المؤسسة للموارد المالية والتكنولوجية فحسب، بل يستند في المقام الأول إلى قدرتها على توفير نوعيات خاصة من الموارد البشرية و إعطاء أولوية للعملية التحفيزية من أجل دفع الأفراد العاملين على الأداء لتحقيق أهداف المؤسسة.

إن **أداء الفرد يتحدد** بثلاث عوامل أساسية حسب و هي كالآتي:

أ-الجهد المبذول: و هو درجة الحيوية و الحماس التي تنتاب الفرد العامل عند أدائه لعمله و بقدر ما يزيد الفرد من جهده المبذول بقدر ما يعكس ذلك درجة دافعيته لأداء العمل فالجهد المبذول يمثل حقيقة دافعية الفرد للأداء، فهو بذلك مرشح أن يكون أحد أهم محددات الأداء ، كما أنه يعني كمية الطاقة التي يبذلها الفرد العامل في أداء مهام عمله وهذا الجهد يختلف عن الأداء نفسه، لأن الجهد يرتبط بقوة المحفز أكثر من ارتباطه بالأداء، و كمية الجهد تعتمد على التفاعل بين تقييم المكافأة و إدراك إحتمالية مكافأة الجهد، و هذا التقييم للمكافأة يعتمد على درجة الرغبة أو التجاذب معها، فالراتب و الترقية و التقدير و الاعتراف تختلف في تقييمها باختلاف الأفراد و فروقهم الفردية، كما أن إدراك احتمالية مكافأة الجهد يعتبر تدخلا في الجهد.

---

[1]- الخناق سناء عبد الكريم، مظاهر الأداء الإستراتيجي و الميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات ،جامعة ورقلة، 8 و 9 مارس 2005،صفحة 35 .

و هذا المتغير يعرف بأنه إدراك العاملين لاحتمال أن تعتمد المكافآت المختلفة على كميات مختلفة و عند توحيد هذين المتغيرين – تقييم المكافأة وإدراك احتمالية الجهد –تتحدد كمية الجهد المبذول ، فإذا كان العاملون يعطون تقييما عاليا للجهد و يدركون احتمالية كبيرة بأن جهودهم ستقود إلى هذه المكافآت فإنهم سوف يبذلون كمية كبيرة من الجهد ، و لكن هذا الجهد في رأي الباحثين لا يقود مباشرة إلى المستوى المهم المطلوب من الأداء.

ب–القدرات و الخصائص الفردية: هذا العنصر يمثل قدرات الفرد الشخصية التي اكتسبها قبل أو أثناء مراحل عمله، و التي تحدد درجة فاعليته على عنصر الجهد المبذول، حيث أن العامل يشعر بقدراته على العمل و يبذل فيه كل خبراته من أجل تحقيق الأداء بالمستوى المطلوب [1].

ج–إدراك العامل لدوره الوظيفي: و هو " إطلاع العامل على ما يجري حوله في عمله بمعنى أن تتجسد في مخيلته مجموعة من التصورات و الانطباعات عن السلوك والأنشطة و المهام التي يتكون منها عمله، و كذلك تحديد الأهداف التي هي المخرجات المطلوبة والتي تسعى المؤسسة تحقيقها "، إلى جانب الكيفية التي ينبغي أن يمارس الفرد العامل بها دوره في المؤسسة [2].

و هذه المحددات لا يمكن أن تعمل خارج إتحادها بل لا بد من وجود مزيج يجمعها لتحديد هذا الأداء.

2)–مفهوم تقييم الأداء.

أما **تعريف تقييم الأداء** فيعرف بأنه عمليات قياس موضوعية لحجم و مستوى ما تم إنجازه بالمقارنة بالمستهدف كما و كيفا و في صورة علاقة نسبية بين الوضعين القائم والمستهدف، و اعتبر بعض الباحثين أن تقييم الأداء هو جزء مهم في وظيفة المراقبة وهو

[1]– سرار عمر، الرضا عن العمل و أثره على الأداء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003 ، صفحة 57.

[2]– سرار عمر، نفس المرجع ، صفحة 58 .

بذلك الوسيلة المهمة للمسيرين لمعرفة مدى تحقيق الأهداف المستهدفة، و قد عرف تقييم الأداء على أنه " تحليل لنتائج الفرد ومن ثم الحكم" ،أما **Murray M.Dalziel** فقد عرف تقييم الأداء بأنه "العملية التي تسمح بالتعرف على مهارات عليا" [1]و معارف الفرد و تبيين مجالات تفوقه و تميزه فيها "

و ذهب**Jean Murray M.Dalziel** إلى أن " تقييم الأداء هو العملية التي تسمح بالتعرف على مهارات و معارف الأفراد و توضح مجالات تفوقه و تميزه فيها"

و مهما تعددت التعاريف المحددة لمعنى و مفهوم تقييم أداء الأفراد، فإن الأداء لا يخرج عن كونه العملية التي تمكن من التعرف على مستوى أداء الأفراد و كفاءتهم من خلال تحليل نتائجه ثم اتخاذ القرارات المناسبة لذلك في الوقت المناسب.

و لهذا يتعين التفرقة بين نوعين من الأعمال التي يمكن تقيمها كما يلي:

1-الأعمال التي يمكن تقييمها من حيث الكم و هي تتميز بكونها شيئا ماديا ملموسا، يمكن حصر وحداته و التأكد من مطابقة هذه الوحدات للمواصفات المحددة.

2-الأعمال التي تعتمد على الجهد الذهني، مثل أعمال التخطيط و البحوث و التنظيم والإشراف و الرقابة و إصدار القرارات في هذه المجالات، و في هذه الأعمال يصعب في كثير من الأحيان إيجاد معايير واضحة محددة لقياسها دون الاعتماد إلى حد كبير على التقدير الشخصي للقائم بالتقييم.

و لضمان فعالية تقييم الأداء لابد من توافر بعض الخصائص التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

---

[1] – Murray M.Dalziel, Annick Bernard : Des compétences et des hommes (Le Management des Ressources Humaines en Europe), Les éditions d'Organisation; Paris,1999,p 339.

أ-التقييم السليم : يجب أن تكون الفترة بين الأداء الفعلي و بين قياسه و تقييمه بسيطة جدا لسهولة و ضمان فعالية التقييم و الاستفادة السريعة من إكتشاف الانحرافات في حالة وجودها.

ب-وضوح معايير الأداء: تعتبر معايير الأداء بمثابة وسيلة للقيام بعملية التقييم و تبسيطها على قدر ما يمكن لتعكس الأهداف بدقة يسهل من إجراءات تقييم الأداء.

ج-مراعاة العوامل الإنسانية: عند قياس أداء عنصر العمل يجب الأخذ في الاعتبار أننا نتعامل مع عناصر بشرية لها من السمات و الخصائص ما يميزها عن باقي عناصر الإنتاج، و بالتالي يلزم إدراك الكثير من المعاني مثل التقدير الرضى و الخوف... إلخ وأثر كل منها على الإنسان.

د-الشمول: من حيث تغطية الأنشطة المختلفة و المستويات المختلفة بالمنظمة حيث يلزم التقييم الشامل للتعرف على كل مواطن الضعف و القوة [1].

يرجع إلى عملية تقييم الأداء بغية الوصول إلى **الأهداف** التي حددها المسير سابقا فمن خلال عملية تقييم الأداء يتم التعرف على مستوى أداء الأفراد و تحديد من هم بحاجة إلى تدريب و تكوين بالإضافة إلى تحديد الإحتياجات التدريبية ككل ، و بما أن " عملية تقييم الأداء تسمح بالتعرف على نقاط القوة و نجاح الفرد في عمله، فإنها تساعد على تطوير مساره الوظيفي و تمنحه فرصة الحصول على المكافآت " [2].

كما أن عملية تقييم الأداء تساعد المسير على إتخاذ القرارات المتعلقة بالفرد العامل كالتحفيز على الأداء المطلوب أو العقاب على الأداء المرفوض، و الملاحظ في عملية تقييم الأداء أنها عملية مصممة و محددة بدقة و تحتاج إلى أفراد أكفاء يقومون بتنفيذها فهي بذلك عملية تمر بمراحل معينة بدء بوضع الأهداف و وصولا إلى مدى تحقيق تلك الأهداف.

---

[1]- سرار عمر، المرجع السابق، صفحة 60 .

[2] – Anthony A.Atkinson, John H et autres: Bâtir les nouveaux indicateurs de la performance globale, Harvard L'expansian Management review, December, 1997,p.82

من المخطط يتضح لنا أنه بعد قيام المسير بتحديد الأهداف المتعلقة بعملية تقييم الأداء، يلجأ إلى تحديد الفرد أو فريق العمل الذي سيخضع لعملية التقييم و كذا تحديد المسؤول عن مهمة تقييم الأداء ، و في هذا السياق ظهرت مقاربات حديثة تؤكد على ضرورة عدم حصر مهمة تقييم الأداء في الرئيس المباشر فقط، إنما لا بد أن توكل هذه المهمة إلى أطراف أخرى ، كالتقييم من قبل زملاء المشرف المباشر في العمل المرؤوسين، أو حتى التقييم المباشر من قبل الفرد أو ما يسمى بالتقويم الذاتي الذي دلت الدراسات على أن الأفراد الذين يقومون بتقييم أنفسهم و مراقبة تصرفاتهم يحققون تحسنا أفضل من سواهم، لأن " التقويم الذاتي يزيد الفرد في تعزيز معرفته لنفسه وبالتالي تصحيح أداءه ".

و يجب أن يتوفر في المسؤول عن عملية تقييم الأداء شروط أساسية أهمها المهارة الفنية و نعني بها إطلاعه على برنامج التقييم و كذلك لديه من الخبرات و المعارف ما يؤهله بأن يكون جديرا بالمهمة ، و المهارة السلوكية الخاصة بمعنى أنه يملك من الخصائص و الصفات ما يجعله يتعامل مع الفرد الخاضع لعملية التقييم بمصداقية وطريقة جيدة تشعر الفرد أن المسؤول على عملية التقييم هو مرشد و ملاحظ لأدائه فقط وليس ناقدا له في شخصه.

و بعدها يتم وضع المعايير المناسبة للتقييم ويقصد بها الأسس التي ترتكز عليها عملية تقييم أداء الأفراد وبالتالي الحكم على الأداء، سواء ما تعلق بالمعايير الكمية من حجم الخدمات ، الجودة ، أو معايير سلوكات من وجود التعاون داخل العمل ، متابعة المرؤوسين السلوك الشخصي، و يرى **Christian Batal** بأن هذه المعايير لابد أن تتميز بالسهولة و الصلاحية من حيث قياسها للأداء وبالثبات في نتائج التقييم ما دام الأداء ثابتا لم يتغير، وبعد وضع المعايير يلجأ المسؤول على عملية التقييم إلى اختيار الطرق المناسبة للتقييم و كذا الوقت المناسب لتنفيذ عملية التقييم والتي تكون محصلتها في النهاية الوصول إلى نتائج معينة [1].

---

[1]–السلمي علي، المرجع السابق، صفحة 167 .

هناك العديد من **الطرق المتاحة لتقيم الأداء الوظيفي** منها أساليب تقليدية و أخرى حديثة و التي سنحاول دراستها في ما يلي:

أ-**الأساليب التقليدية:** هناك العديد من الأساليب التقليدية لتقييم الأداء و أهمها :

1-أسلوب الترتيب : وفق هذا الأسلوب يقوم المقيم بترتيب الأفراد حسب كفاءتهم من الأفضل إلى الأسوء أو بالعكس، و ذلك عن طريق مقارنة كل منهم بزملائه و باستخدام مجموعة من الصفات كالمواظبة على العمل ، التعاون، السلوك، المعرفة المتعلقة بالعمل ...وغيرها من الصفات الهامة و المؤثرة على الأداء الكلي، و يمكن أن يتم الترتيب بأن يقوم المقيم بتحديد أفضل عنصر من الأفراد الخاضعين للتقييم و يضعه في أعلى قائمة الترتيب ثم يختار أسوأ عنصر و يضعه في أسفل القائمة، و بعد ذلك يكرر هذه العملية على الأفراد الباقين فيختار الأفضل و يضعه بعد العنصر الأول الذي تم إختياره ويختار الأسوأ و يضعه قبل العنصر الأسوأ الذي تم إختياره في المرة السابقة، و يستمر بهذا العمل إلى أن يصل إلى ترتيب جميع الأفراد و تسمى هذه الطريقة بطريقة الترتيب البديل و تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق المستخدمة في تقييم الأداء .

و يعتبر هذا الأسلوب في تقييم الأداء مناسبا عندما يكون عدد الأفراد المطلوب تقييمهم قليل، و تتميز بالبساطة و سهولة التطبيق و لكنها لا تعطي نتائج واضحة تبين كفاءة العمال و لا توضح نتائج القوة و الضعف في أدائهم، بل تكتفي بترتيبهم حسب الأفضل و الأسوأ و بالتالي هذا لا يساعد في تحديد الإحتياجات التدريبية لهؤلاء الأفراد وتطوير أدائهم في المستقبل لأن الهدف الرئيسي لعملية التقييم هو تحديد مستوى كل عامل و دفع المكافآت على حسب مردود و مستوى كل عامل، بالإضافة إلى صعوبة إستخدامها عندما يكون عدد الأفراد المطلوب تقييمهم كبيرا [1].

2-أسلوب الصفات و الخصائص : يعتمد هذا الأسلوب على أداء الفرد من خلال مجموعة من الصفات و الخصائص التي تدل على الأداء الكفء للعمل ، حيث يقوم المقيم بتحديد درجة توافر هذه الصفة في الفرد عن طريق إعطائها درجات معنية و غالبا

---

[1]-سليمان حنفي، السلوك التنظيمي و الأداء، الدار الجامعة،الإسكندرية،1978، صفحة 155 .

ما يتم الاعتماد على خمس درجات، بحيث يعبر الرقم خمسة على أعلى درجة و يقوم المقيم بإعطاء الفرد الدرجة التي تتلاءم مع مدى توافر الصفة المطلوبة فيه، و بعد ذلك تجمع درجات الصفات المختلفة و يتم إستخراج متوسطها و الحكم على الكفاءة الكلية للشخص المقيم.

بعد الانتهاء من وضع الدرجات المقابلة لكل صفة يتم في النهاية جمع درجات جميع الصفات، ثم أخذ متوسطها الحسابي و الحكم على كفاءة الفرد بأحد الأحكام التالية:ضعيف، مقبول، جيد ، جيدا جدا ، ممتاز و ذلك حسب الرقم الذي تم الوصول إليه في نهاية التقييم ، و يتميز هذا الأسلوب بالبساطة و سهولة الاستخدام و عدم حاجته إلى وقت طويل لتطبيقه بالإضافة إلى تحديد إتجاهات الفرد عن طريق معرفة الخصائص الشخصية و الصفات التي يتمتع بها [1].

3-أسلوب المقارنات المزدوجة: يقوم الشخص المكلف بالتقييم وفق هذا الأسلوب بتقسيم الأفراد العاملين في إدارته إلى أزواج ، و مقارنة أداء كل فرد منهم ببقية الأفراد و من ثم يتم ترتيبهم حسب عدد المرات التي أختيروا فيها أنهم أفضل ، فإذا كان لدينا ست أفراد سيتم تقييم أدائهم و لنرمز لهم بالرموز ، أ ، ب ، ج ، د ، ه ، و فالمقيم سيقوم بمقارنة أداء كل فرد مع بقية أفراد المجموعة كما يلي :

-أ مع ب ، ج ، د ، ه ، و

-ب مع ج ، د ، ه ، و

-ج مع د ، ه ، و

-د مع ه ، و

-ه مع و

[1]- سليمان حنفي، المرجع السابق، صفحة 156 .

و بعد الانتهاء من إجراء جميع المقارنات يقوم المقيم بترتيب الأفراد حسب النتائج التي توصل إليها، و يتميز هذا الأسلوب بالموضوعية مقارنة بالأساليب السابقة و لكن يصبح الاعتماد عليه في غاية الصعوبة إذا كان عدد الأفراد المطلوب تقييمهم كبيرا .

4-الأسلوب البياني :وفق هذا الأسلوب يقوم المشرف بتقييم الأداء بتحديد مدى توافر بعض الصفات التي يراها ضرورية من أجل أداء العامل لوظيفته بعد أن يكون قد حدد مسبقا الصفات التي ستتم دراستها، و يتم تحديد مدى توافر الصفات المطلوبة عن طريق إستخدم مقياس بياني لكل صفة ، و يكون مقسما إلى عدة أقسام كل قسم منها يشير الى مستوى معين من الكفاءة و لهذا التقييم نوعان:

♦التقييم بواسطة الأوصاف التقديرية: و يتم بإعطاء درجات محددة مقابل كل تقييم يعطيه المقيم من صفر إلى 100 و يحدد المستوى من الضعيف إلى الممتاز.

♦التقييم بواسطة الأسلوب الوصفي: و يعطي فكرة أوضح عن مدى توافر الخصائص والصفات المطلوبة في الفرد و يقوم بدراسة كل صفة على حدى، إذ يعتمد على السلم من صفر إلى 100، أما الصفات التي تصنف في هذا السلم فهي من ناقص المعرفة في العمل إلى الأداء رائع في العمل و نفس الشيء بالنسبة للصفات الأخرى كالذكاء في العمل.

و بعد تقييم مدى توافر جميع الصفات المطلوبة يتم جمع الدرجات التي حققها الفرد من جميع الصفات و تقسم على عدد الصفات المعتمدة، و هكذا يتم إستخراج المتوسط الحسابي و يكون قد تم تحديد التقدير الذي يعطى مقابل كل مجموعة درجات[1].

و تتميز هذه الطريقة بالسهولة و الموضوعية نتيجة قدرتها على تحليل أداء العامل بالإضافة إلى إبرازها لنقاط القوة و الضعف في أدائه ، و هي قابلة للاستخدام سواء أكان عدد الأفراد الذين يراد تقييمهم صغيرا أو كبيرا، كذلك يمكن إستخدامها في تقييم الأعمال التي تتسم بطابع الإنتاجية غير الملموسة.

---

[1]-سليمان حنفي محمود، المرجع السابق، صفحة 158.

ب- الأساليب الحديثة: و يمكن تقسيمها على صنفين و هي كالتالي :

1-أسلوب الإختيار الإجباري :_تقوم هذه الطريقة على تجميع عدد كبير من العبارات التي تصف أداء العمل، و يتم توزيع تلك العبارات في ثنائيات كل منها تعبر عن صفتين إيجابيتين و الأخرى تعبر عن صفتين سلبيتين في الأداء مثال ذلك:

- صفات إيجابية: سريع الملاحظة و الفهم ، لماح و حاضر البديهة

- صفات غير إيجابية : يتردد في أوقات الأزمات، يميل إلي تأجيل إتخاذ القرارات المهمة.

و يتم إعداد شفرة خاصة بتحديد العبارة التي تعتبر أكثر أهمية في كل ثنائية ، و تلك الشفرة لا يعرفها إلا المشرف القائم بعملية التقييم.

2-طريقة الوقائع الحرجة :الأساس في هذه الطريقة هو تجميع أكبر عدد ممكن من الوقائع التي تتسبب في نجاح أو فشل العمل ، و يطلب من المشرف أن يلاحظ أداء الأفراد التابعين له و يقرر ما إذا كانت أي من تلك الوقائع تحدث منهم في أدائهم لعملهم، و يتم تقييم أداء الفرد علي أساس إعداد الوقائع التي حدثت في عمله و مدى خطورتها من حيث نجاح أو فشل العمل[1] .

بعدما عرفنا الطريقة التي يتم فيها تقييم الأداء لمعرفة المكافأة التي يستحقها العامل سوف ننتقل إلى معرفة كيفية معالجة المشرع الجزائري لمكافأة المردود الفردي و مكافأة المردود الجماعي.

الفرع الثاني: مكافأة المردود الفردي و الجماعي في قانون العمل الجزائري.

نظرا للطابع الإجتماعي و الإقتصادي للأجر و علاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل، تضمنت النصوص القانونية و التنظيمية الجزائرية مجموعة من المبادئ التي تمنح العامل الحق في الإستفادة من مردوده في الإنتاج سواء أكان ذلك المردود نتيجة

[1]- سليمان حنفي محمود، المرجع السابق، صفحة 160.

جهد فردي أو جهد جماعي، و جعلت هذه الإستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت، و وهو ما تضمنه القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل خاصة الفقرة 4 من المادة 146 و التي تنص: " يتكون أجر المنصب من العناصر التالية:

-مكافأة المردود الفردي أو عقوبته، كما ورد تحديديهما في المادتين 155 و 156 أدناه " و بعدها إنتقل المشرع إلى تحديد مكونات المردود الفردي للعامل و تكون إما عبارة عن مكافأة أو عقوبة تأديبية، و أن المردود الفردي للعامل قد يؤثر على أجر المنصب سواء بالزيادة إذا توج مردوده بمكافأة و قد تكون بالنقصان إذا كان مردوده توج بعقوبة، و قد إعتبر المشرع أن المردود الفردي مقياس لكمية العمل الفردي و جودته[1] .

و لقد ألزم المشرع في المادة 156 كل مؤسسة مستخدمة بإتباع نظام دائم يمكن من تقدير المردود الفردي لكل عامل على أساس صحيح و عادل و موضوعي، و أيضا الوسائل الخاصة بتطبيق العقوبة أو المكافأة عن المردود[2].

و لقد عرفت مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته بأنه جزاء عن إنتاجية عمل قامت به جماعة من العمال و تدفع مكافأة المردود الجماعي شهريا وقت دفع أجر المنصب[3].

أما المادة 167 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل فقد أشارت إلى المعايير المعتمدة لأجل قياس الإنتاجية و هي:

- مستويات الإنتاج.

- التكاليف.

---

[1]-تنص المادة 155 من القانون رقم 87-12 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل على ما يلي: "تعد مكافأة المردود الفردي أو عقوبته جزاء عن المردود الفردي للعامل.

تؤثر مكافأة المردود الفردي أو عقوبته على أجر المنصب بالزيادة أو بالنقصان تبعا لمردود الفردي للعامل ضمن الحدود المعينة بموجب مرسوم.

و يكون المردود الفردي مقياس الكمية العمل الفردي و جودته حسب القواعد و/أو حسب البرامج المحددة مسبقا".

[2]-أنظر المادة 156 من القانون رقم 87-12 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل.

[3]- أنظر المادة 166 من القانون رقم 87-12 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل.

-المهل.

-نوعية المنتوجات و /أو الخدمات.

- مستويات الصيانة و إستعمال طاقات الإنتاج .

- فعالية المصلحة العمومية.

و أحالت المادة 168 من نفس المرسوم إلى التنظيم تحديد مستوى مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته و كيفيات تحديدها، و إشترطت مراعاة الحصة الفعلية للجهود الفردية التي بذلها العامل في تكوين الإنتاجية عند حساب المبلغ الفعلي لعنصر الأجر الذي يستحقه العامل بعنوان إنتاجية العمل لجماعة العمال[1] .

و بما أن القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل قد أحال إلى التنظيم لتحديد مستوى مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته و كيفيات تحديدها، فقد صدر المرسوم رقم 80-48 يتضمن سن التنظيم الإقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال [2]، حيث حددت المادة 7 من نفس المرسوم النسبة القصوى للمكافأة عن المردود الجماعي ب30% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل مهني، و قد حددت المادة 8 من نفس المرسوم طريقة تحديد النسبة المئوية لمكافأة المردود الجماعي كما يلي:

-إذا كانت نسبة المرود الجماعي أقل من 80% فلا يستحق العمال المكافأة على المردود الجماعي.

[1]- أنظر المادة 168 من القانون رقم 87-12 المتضمن قانون الأساسي العام للعامل .

[2]- المرسوم رقم 80-48 المؤرخ في 7 ربيع الثاني 1400 الموافق ل 23 فيفري 1980 يتضمن سن التنظيم الإقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية و الفردية للعمال، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 9 ، الصادر بتاريخ 26 فيفري 1980.

-إذا كانت نسبة المردود الجماعي مساوية ل 80% فنسبة المكافأة هي 5 %من الأجر الأساسي الشهري.

-إذا كانت نسبة المردود الجماعي تتراوح بين 81% و 90 % فنسبة المكافأة تتراوح بين 6 %و 10% من الأجر الأساسي الشهري.

- إذا كانت نسبة المردود الجماعي تتراوح بين 91% و 95% فنسبة المكافأة تتراوح بين 11% و 15% من الأجر الأساسي الشهري.

- إذا كانت نسبة المردود الجماعي تتراوح بين 96 %و 100% فنسبة المكافأة تتراوح بين 16% و 20 % من الأجر الأساسي الشهري.

- إذا كانت نسبة المردود الجماعي تتراوح بين 101% و 110% فنسبة المكافأة تتراوح بين 21% و 25 % من الأجر الأساسي الشهري.

- إذا كانت نسبة المردود الجماعي تتراوح بين 111% و 120% فنسبة المكافأة تتراوح بين 26% و 30% من الأجر الأساسي الشهري.[1]

و لكن إذا توفرت الظروف الخاصة بتحقيق أهداف أو برامج العمل وقل المردود عن 60% فإن الأجر الأساسي لكل عامل من الجماعة المعنية يخصم ب 5 %، ولكن إشترط المشرع أن لا يقل الأجر الأساسي عند خصم 5 % عن الأجر الوطني الأدنى المضمون[2] .

[1]-أنظر المادة 8 من المرسوم رقم 80-48 المتضمن سن التنظيم الإقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال.

[2]-أنظر المادة 9 من المرسوم رقم 80-48 المتضمن سن التنظيم الإقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال.

أما بالنسبة لمكافأة أو عقوبة المردود الفردي فهي تمنح شهريا أو كل 3 أشهر فتحدد نسبة مكافأة المردود الفردي بنسبة أقصاها 10% من الأجر الأساسي الشهري[1] ولتحديد نسبة مكافأة المردود الفردي يؤخذ بعين الإعتبار ما يلي:

-درجة ما تحقق من أهداف الإنتاج أو برامج العمل المرسومة، أو تقدير يقوم به المسؤولون السلميون .

-النسبة المتوسطة لمكافأة المردود الجماعي الذي تمنحه الجماعة التي ينتمي إليها العامل المعني خلال فترة العمل المعتبرة.

و لكن إذا توفرت الظروف الخاصة بتحقيق مردود فردي يقل عن 60% أو يقل التقدير الذي يقوم به المسؤولون السلميون عن الحد الذي تعينه الهيئة صاحب العمل، فإن الأجر الأساسي للعامل تخصم منه نسبة 5 %و لكن بلشرط أن لا يؤدي هذا الخصم إلى إنقاص الأجر الأساسي الشهري عن الأجر الأدنى المضمون بالنسبة لشهر كامل من العمل الفعلي [2].

و في سنة 1982 صدر المرسوم رقم 82-185 يتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية [3]، إذ وضع هذا المرسوم كيفيات تحديد الحصة الواجب توزيعها بعنوان المساهمة في الإنتاج حيث يدخل في تحديد الحصة الواجب توزيعها بعنوان مساهمة العمال الربح المحاسبي الخاص بالنسبة المالية و الثوابت التالية:

-معدل إنجاز هدف الإنتاج و تطوره.

-إنتاجية العمل العامة.

---

[1]- أنظر المادة 15 من المرسوم رقم 80-48 المتضمن سن التنظيم الإقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية و الفردية للعمال.

[2]- أنظر المادة 17 من المرسوم رقم 80-48 المتضمن سن التنظيم الإقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية و الفردية للعمال

[3]- المرسوم رقم 82-185 المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 ماي 1982 يتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20،الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982 .

-التكاليف و أسعار التكلفة.

-معدل إستعمال طاقات الإنتاج.

- إحترام برمجة إستثمارات التنمية و التجديد .[1]

فيقدر معدل إنجاز **الهدف المخطط و تطور هذا الإنتاج** من خلال النسب التالية:

-معدل تحقيق هدف الإنتاج المخطط كما و كيفا.

-تطور الإنتاج بالنسبة إلى السنة المالية السابقة.

-معدل تحقيق هدف التسويق و تطور التسويق بالنسبة إلى السنة المالية السابقة [2].

أما **إنتاجية العمل العامة** فتقدر من خلال النسب التالية:

-تطور الإنتاج الراجع لعدد العمال في السنة المالية الجارية بالنسبة إلى السنة المالية السابقة.

-تطور القيمة الراجعة لعدد العمال في السنة المالية الجارية بالنسبة إلى السنة المالية السابقة [3].

و عنصر **تطور التكاليف و أسعار الكلفة** يقدر من خلال:

-تطور أسعار الكلفة بالنسبة إلى السنة المالية السابقة.

-السعر المتوسط في وحدة العمل خلال السنة المالية المقصودة الراجع إلى السعر المتوسط لوحدة العمل ذاتها خلال السنة المالية السابقة، مع تصحيحه بمعامل تطور الأجر المتوسط من سنة إلى سنة أخرى [1].

---

[1]-أنظر المادة 1 من المرسوم رقم 82-185 المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

[2]- أنظر المادة 4 من المرسوم رقم 82-185 المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

[3]- أنظر المادة 5 من المرسوم رقم 82-185المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

و بالنسبة لمعدل **إستخدام طاقات الإنتاج** فإنه يطابق النسبة الموجودة بين إنجازات السنة و الطاقات.[2]

و في الأخير يقدر **مدى إحترام برمجة الإستثمارات** من خلال النسب التالية:

-الإستثمارات المنجزة و الإستثمارات المبرمجة في شكل إستهلاك الإعتمادات المالية.

-الإستثمارات المنجزة و الإستثمارات المبرمجة من الناحية المادية الطبيعية.

-التكاليف الحقيقية للإستثمارات المنجزة و التكاليف التقديرية.[3]

و قد تم تحديد العبء النسبي لمختلف الثوابت كما يلي:

-الإنتاج منحت 30 نقطة.

-الإنتاجية العامة منحت 25 نقطة.

-التكاليف و أسعار الكلفة منحت 20 نقطة.

-معدل إستخدام طاقات الإنتاج 20 نقطة.

-إحترام برمجة الإستثمارات منحت 5 نقاط [4].

لقد أعطى المشرع الحق في تعديل العبء النسبي لمختلف الثوابت، و لكن يجب في كل الأحوال أن لا تتعدى أكثر من 40 نقطة لأي ثابت من الثوابت[5]، كما يجب أن يعادل مبلغ الحصة الواجب توزيعها بعنوان مساهمة العمال في النتائج ثلث الربح الصافي في حدود 15% من كتلة الأجور الإجمالية الخاضعة للضريبة المفروضة على الرواتب

[1]- أنظر المادة 6 من المرسوم رقم 82-185 المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

[2]- أنظر المادة 7 من المرسوم رقم 82-185 المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

[3]- أنظر المادة 8 من المرسوم رقم 82-185 المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

[4]- أنظر المادة 9 من المرسوم رقم 82 -185 المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

[5]- أنظر المادة 10 من المرسوم رقم 82-185 المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

والأجور مع إستثناء أجور المستخدمين الأجانب، و ذلك عندما يساوى عدد النقاط المحرزة بتطبيق الثوابت مائة[1] .

أما عن كيفية توزيع الحصة العائدة إلى العمال فيوزع مبلغ الحصة العائدة إلى العمال بإسم المساهمة في النتائج بين مختلف جماعات عمال الوحدة على أساس متوسط معدل مكافأة المردود الجماعي المقبوض في السنة المالية المعنية موزانا بعدد العمال ولتنفيذ الترتيب السابق يصحح متوسط معدل مكافأة المردود الجماعي المخصص لجماعات العمال الذين يتقاضون أجورهم بنسبة ثلثين من معدل جماعات العمال المنتجين على نحو يسمح لجماعات هؤلاء العمال أن يحصلوا مقابل المردود المتساوي على الحصة نفسها الموزعة على جماعات العمال الآخرين، و توزع هذه الحصة تبعا لعدد الأيام التي عملوا فيها فعلا بالوحدة.

في حين يحدد المبلغ الواجب توزيعه باسم المكافأة التشجيعية 10% من كتلة الأجور الإجمالية ما عدا أجور الأجانب عندما يساوى عدد النقاط التي تحرزها الوحدة المعنية 100 نقطة، و عندما يتراوح عدد النقاط المحرزة بين 80 و 100 نقطة يحصل على الحصة الواجب توزيعها بتطبيق النسبة.

إلا أنه بالنسبة لسنتي 1981 و 1982 لا توازن الحصص الفردية الموزعة باسم المساهمة في النتائج أو المكافأة التشجيعية بمتوسط معدلات مكافأة المردود الجماعي و الفردي، وقد مددت هذه المدة إلى سنتي 1983 و 1984 بموجب المرسوم رقم 84-165 يمدد أحكام المادة 22 من المرسوم رقم 82-185 [2].

---

[1]- أنظر المادة 12 من المرسوم رقم 82 -185 المتضمن مساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية.

[2]- المرسوم رقم 84-165 المؤرخ في 23 رمضان 1401 الموافق ل 23 جوان 1984 يمدد أحكام المادة 22 من المرسوم رقم 82-185 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 10 جويلية 1984 .

و في سنة 1988 تم إصدار المرسوم رقم 88-221 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج [1]، حيث يضبط هذا المرسوم شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج في المؤسسات العمومية الإقتصادية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري .

إن المادة 4 من هذا المرسوم تحدد المقياس الذي يقاس فيها المردود بدرجة تحقيق الأهداف المرسومة للعمال على النحو الآتي:

♦فرديا على أساس مقاييس مهنية و/أو برامج محددة سلفا.

♦جماعيا على أساس ثوابت تراعي على الخصوص ما يأتي:

-مستويات الإنتاج.

-الكلف.

-الأجال.

-نوعية المنتجات و/أو الخدمات.

-مستويات الصيانة و إستخدام طاقات الإنتاج.

-فعالية الخدمة العمومية.

و يمكن للمؤسسة المستخدمة تعديل هذه الثوابت سواء بالزيادة أو النقصان و ذلك مراعاة لظروفها الخاصة في التنظيم و العمل و الأهداف المحددة لجماعة العمال المعنيين وتحدد الهيئة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال أنظمة تقييم المردود الفردي

---

[1]- المرسوم رقم 88-221 المؤرخ في 22 ربيع الأول 1409 الموافق ل 2 نوفمبر 1988 يتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 46، المؤرخة في 9 نوفمبر 1988.

والمردود الجماعي و المكافآت المناسبة له و طرق منحها و النسبة القصوى لمكافأة المردود الفردي و الجماعي [1]، و قد ألزم المشرع أن لا تتجاوز مكافآت المردود الفردي و المردود الجماعي مجموعة نسبة أقصاها 40% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل [2].

إذا توفرت الشروط و الظروف الملائمة لتحقيق الأهداف فإن المردود فردي أو الجماعي إذا قل عن المستوى الذي حددته الهيئة المستخدمة، ينجر عنه تخفيض لا يتجاوز نسبة 5 % من الأجر الأساسي للعامل المعني، و لكن بشرط أن لا يؤدي هذا الخصم إلى إنقاص الأجر الأساسي الشهري عن الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة لشهر كامل من العمل الفعلي[3].

فالأصل أن تقدم هذه المكافآت شهريا، غير أن تقييم النتائج يمكن أن يشمل مدة تفوق شهرا و لا يجوز أن تتجاوز ثلاثة أشهر إذا تطلبت الطبيعة الخاصة للنشاط المعني ذلك، و تمنح هذه المكافأة تبعا لعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود.

و يجب أن تتأكد الهيئة المستخدمة في كل سنة مالية من تطور الحجم الإجمالي للمكافآت الموزعة بعنوان المردود الفردي أو الجماعي يناسب تحسنا فعليا لإنتاجها من السلع و/أو الخدمات[4] .

و هذا المرسوم في مادته 18 قد ألغى مفعول المرسوم رقم 80-48 المتضمن سن التنظيم الإقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية و الفردية للعامل.

---

[1]-أنظر المادة 6 من المرسوم رقم 88-221 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج.

[2]- أنظر المادة 8 من المرسوم رقم 88-221 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج.

[3]- أنظر المادة 9 من المرسوم رقم 88-221 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج.

[4]- أنظر المادة 14 من المرسوم رقم 88-221 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج.

أما القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فقد عرف المكافأة على أنها عبارة عن مبالغ مالية يقدمها المستخدم لعماله كتقدير منه للمجهودات التي قاموا بها لزيادة و تحسين مردودية الإنتاج تطبيقا لنص المادة 81 فقرة 3 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل بحيث تنص على أن:" العلاوات مرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه"، و قد منح المشرع الجزائري للشركاء الإجتماعيين حق التفاوض حول المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل و كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود[1].

لقد منحت أغلبية الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل مكافأة عن المردود الفردي la prime de rendement لكل عامل شارك في تحقيق أهداف أو برنامج العمل الذي كلف به ضمن المجموعة التي ينتمي إليها، كما أن بعض الإتفاقيات الجماعية العمل جعلت من معيار نوعية العمل و كميته و المواظبة و الإنضباط شروطا للإستفادة من هذه المنحة.

أما فيما يتعلق بقيمة منحة المردود الفردي فقد ذهبت أغلبية الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل إلى تحديد نسبة مئوية خاصة بها، كما أقرت معظمها بأن تدفع هذه المنحة شهريا على خلاف البعض منها و التي نصت على أن تسدد خلال كل 3 أشهر [2].

و إلى جانب منحة المردود الفردي أقرت أغلبية الإتفاقيات الجماعية لعمالها منحة المردود الجماعي موجه إلى جماعة العمال عن الإنتاجية، ويتم تقدير الإنتاجية الجماعية وحساب مكافأة المردود الجماعي المناسبة لها إنطلاقا من أهداف الإنتاج و المواد أو الخدمات المحددة لهذه الجماعة، ويطلق على جماعة العمال التي تكون أهدافها ذات طابع كمي إسم جماعة الإنتاج، و يطلق على الجماعة التي تكون أهدافها ذات طابع كيفي بإسم جماعة المساندة.

---

[1]- أنظر المادة 120 فقرة 5 و 6 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

[2]-لمزيد من التفاصيل أنظر : بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 210 .

لقد قدرت مختلف الإتفاقيات الجماعية منحة المردود الجماعي بنسبة مئوية على أساس الأجر الأساسي، إختلفت هذه النسبة من هيئة مستخدمة لأخرى [1].

رغم أن المشرع الجزائري منح الشركاء الإجتماعيين حق منحة المردود الفردي والجماعي، إلا أن قضاة القسم الإجتماعي يعتمدون في حل النزاعات المتعلقة بها على أحكام المرسوم رقم 88-221 الصادر في 2 نوفمبر 1988 المتعلق بشروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج، رغم أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بإلغاء الأحكام الواردة في القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل [2].

بعد معالجة المكافآت التي يتحصل عليها العامل سواء لجهده الفردي أو لتحقيق الجماعة للمردود فاستحقوا مكافأة على ذلك و هذا بموجب نصوص قانونية، سنعالج نوع آخر من المكافآت تمنح للعامل سواء بسبب بعض المناسبات أو كمكافآت عينية تساعد العامل على تحسين مستواه المعيشي و هذه المكافآت أو المنح لم يلزم بها القانون المستخدم و إنما يعطيها بمحض إرادته، و سوف نتناول هذه المنح في المبحث الثاني من هذا الباب .

المبحث الثاني : مكافآت غير مرتبطة بالإنتاجية.

هناك نوعين من المكافآت مكافآت تستحق بمردودية الإنتاج سواء كانت مكافأة المردود الفردي و التي يتحصل عليها العامل حسب المردود الذي يتحصل عليه بعد تقييمه أو مكافأة جماعية و التي ترجع إلى الربح الذي حققته الشركة و ما يسمى مشاركة العمال في أرباح المؤسسة، و كلا المكافأتين سواء المتعلقة بالمردود الفردي أو الجماعي فرضها القانون و لا يمكن لأي إتفاقية الحكم بخلاف ذلك، و هناك نوع آخر من المكافآت التي لا تكون مرتبطة بإنتاجية العامل، هذه الخدمات لا تفرق بين العمال لا حسب التأهيل ولا الكفاءة و لا الأداء، بل لهم جميعا دون تمييز و هذا لطابعها

[1]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق ، صفحة 211 .

[2]-القرار رقم 208667 الصادر بتاريخ 11 جويلية 2000،المنشور بمجلة المحكمة العليا،العدد 1 لسنة 2001 .

الإجتماعي، إذ أنها تمنح في مناسبات معينة فهي تعتبر كمساعدات يمنحها صاحب العمل لعماله، و هذه المكافآت ليست إلزامية و لا يفرضها القانون و هي بدورها تنقسم إلى نوعين مكافآت تمنح في بعض المناسبات و مكافآت عينية، و لهذا سنقسم هذا المطلب إلى قسمين نخصص المطلب الأول منه للمكافآت الخاصة ببعض المناسبات، أما المطلب الثاني فسنخصصه للمكافآت العينية .

المطلب الأول: المكافآت الخاصة ببعض المناسبات.

المنحة هي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما لكل عماله أو لبعضهم بالإضافة إلى أجورهم خاصة عند حلول بعض المناسبات و الأعياد الدينية، أو بمناسبة الدخول المدرسي، أو بمناسبة حصول صاحب العمل على صفقة هامة، أو عند حدوث مصيبة لأحد العمال أو وفاة أحد أفراد عائلته، إلى غير ذلك من الأفراح والأقراح [1].

الأصل في المنحة أنها تبرع و لا تحسب كجزء من الأجر طالما ظلت مرتبطة بإرادة صاحب العمل دون أن تكون إلتزاما عليه، و يقع على عاتق العامل عبء إثبات اتصافها بالإلزام و من ثم منحها وصف الأجر باعتباره هو من يدعي خلاف الأصل.

فالمنحة التي تعطى للعامل علاوة على الأجر لا تعتبر جزءا من الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو لائحة تنظيم العمل، أو جرى العرف بمنحها بصفة عامة و مستمرة و ثابتة حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من أجورهم لا تبرعا، علما بأن عدم ثبات قيمة المنحة غير حاسم في طبيعة المنحة، بينما ثبات قيمتها ضروري لاكتسابها وصف الأجر حيث يكون العرف هو مصدر الالتزام بها، كما تعتبر المنحة أجرا إذا كان للعامل حقا شخصيا في إقتضائها من رب العمل [2].

---

[1]– أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية،المرجع السابق،صفحة 246.

[2]– همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية، طبعة 2007،صفحة 506 .

من آثار اعتبار المنحة أجراً عدم قدرة صاحب العمل الرجوع عنها أو التخفيض منها، و لكن المشرع الجزائري يعتبر المنحة نوعا من المكافآت العارضة و غير الدائمة والتي لا تمثل حقا ثابتا للعامل مهما تكررت، كما لا يمكن لهذا الأخير المطالبة بها باعتبارها حقا يحميه القانون لكونها مجرد عمل تبرعي من طرف صاحب العمل.

و سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين نخصص الفرع الأول إلى المنحة الخاصة بمناسبة الأعياد أو الدخول المدرسي، أما الفرع الثاني فسنخصصه للمنح الممنوحة لمناسبات خاصة.

الفرع الأول: المنح الخاصة بالأعياد و الدخول المدرسي.

هناك عدة منح تمنح للعمال في حالة مصادفة مناسبة معينة و من أهمها منح الأعياد أو بمناسبة الدخول المدرسي و هذا ما سنتعرض إليه في هذا الفرع .

1-المنحة الخاصة بالأعياد.

لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف الأعياد مكتفيا بتعداد أيامها على سبيل الحصر و الذي يبقى هو الأهم في نظره.

و قد تم تعريف الأعياد بأنها أيام للراحة تمكن العامل من ترك العمل في الحالة العادية بسبب موافقة ذلك اليوم للتاريخ المعتبر قانونا و من كل سنة بأنه عيد، و تظهر الحكمة من وراء ذلك في مشاركة العامل لأفراد عائلته و المجتمع بصفة عامة في إحتفالات أيام يعتبرها القانون مناسبات دينية أو وطنية أو دولية [1].

و قد عرفها الأستاذ أحمية سليمان على أنها تعتبر أيام الأعياد الدينية و الوطنية في مختلف أنظمة العالم أيام عطل مدفوعة الأجر، حيث يتم تحديد هذه الأيام بمقتضى

---

[1]-بخدة مهدي،المرجع السابق، صفحة 137 .

قوانين خاصة تمنحها الإستقرار و الديمومة و المشمولة من حيث العمل بها على المستوى الوطني، كما توجد بعض الأعياد و المناسبات ذات البعد الدولي [1].

و من الجدير بالذكر أن أي يوم لا يعتبر عيدا إلا إذا أقره القانون وفقا للمادة 34 من قانون علاقات العمل التي قضت بأنه "يحدد القانون أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر"، كما أن إعتبار أيام الأعياد من النظام العام لا يتم بموجبه ترك العمل بصورة مطلقة .

أما بالنسبة للتحديد القانوني لأيام الأعياد فإنه تقضى القاعدة العامة أن الأعياد هي أيام راحة قانونية و هو ما تؤكده المادة 35 من القانون رقم 90-11 من قانون علاقات العمل التي تنص على :"يعتبر يوم الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد و العطل أيام راحة قانونية ."

و ينبغي أن نشير هنا أن تكفل القانون بمسألة تحديد أيام الأعياد من شأنه أن يمنع الخطورة التي قد تحدث للعمل نتيجة ترك تحديدها للأطراف و يبقي تلك الأعياد على محتواها و أهدافها، لذا حرصت التشريعات على تحديد تلك الأيام و منها التشريع الجزائري الذي أقر بأن التحديد من صلاحية القانون حيث تنص المادة 34 من القانون رقم 90-11 :"يحدد القانون أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر".

و في هذا الشأن أكد قانون العمل الحالي على حق العامل في إجازة بأجر كامل أيام الأعياد التي تحدد قانونا طبقا للمادة الأولى من القانون رقم 63-278 الذي تمم وعدل بالأمر رقم 66-153 و الأمر رقم 68-419 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية وقد حددت هذه الأعياد كالتالي :" تعتبر أعياد قانونية كل سنة الأيام التالية:

-أول ماي (عيد العمال) يوم واحد .

-19 جوان يوم واحد .

---

[1] - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق،صفحة 130.

-5 جويلية (عيد الإستقلال) يوم واحد .

-أول نوفمبر (عيد ثورة) يوم واحد.

-عيد الفطر (العيد الصغير)يومين .

-عيد الأضحى (العيد الكبير) يومين .

-أول محرم (رأس السنة الهجرية) يوم واحد.

- عاشوراء (10 محرم) يوم واحد.

-المولد النبوي (12 ربيع الأول) يوم واحد .

- أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد ".[1]

بالنظر إلى محتوى هذا النص يمكن القول أن عدد أيام الأعياد يقتصر على إثني عشر يوما تتوزع بين مناسبات دينية و وطنية و دولية حيث تمثل أياما للراحة ينقطع فيها كل من العامل و الموظف عن العمل لساعات متواصلة .

المناسبات الدولية : و تنقسم إلى عيدين:

-أول ماي : و تقدر الراحة فيه بيوم واحد يكون موافقا لليوم الأول من شهر ماي من كل سنة شمسية .

-أول جانفي :هو يوم واحد تبتدئ به السنة الميلادية التي يؤرخ لها كل شعوب العالم .

---

[1]- المادة 1 من القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم الصادر بالجريدة الرسمية العدد 53 لسنة 1963.

- المعدل بالأمر رقم 66-153 المؤرخ في 23 صفر 1386 الموافق ل 8 جوان 1966 يتضمن إتمام قائمة الأعياد الرسمية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 52 المؤرخة في 17 جوان 1966.

- الأمر رقم 68-419 المؤرخ في 30 ربيع الأول 1388 الموافق ل 26 أوت 1968 يعدل بموجبه الأمر رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 و المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية، الصادر الجريدة الرسمية العدد 56 المؤرخة في 12 جويلية 1968 .

المناسبات الوطنية: و هي 3 أعياد تحتوي في مجموعها على 3 أيام للراحة.

-يوم 19 جوان: و هو أيضا يوم واحد من الراحة يمنح لسائر العمال و الموظفين .

-يوم 5 جويلية: يمثل عيدا قوميا يصادف ذكرى الإستقلال .

-أول نوفمبر: يمثل كذلك عيدا قوميا بمناسبة ذكرى بداية ثورة التحرير الكبرى.

المناسبات الدينية: و هي عبارة عن 5 أعياد تحتوى كلها 7 أيام للراحة.

-عيد الفطر : و فيه يومان للراحة يوافقان اليوم الأول و اليوم الثاني من شهر شوال .

-عيد الأضحى : أقر القانون بمناسبة حلوله يومان للراحة يوافقان اليوم العاشر و الحادي عشر من شهر ذي الحجة .

-أول محرم : هو عيد ديني يمنح لسائر العمال و الموظفين بمناسبة حلول السنة الهجرية الجديدة .

-يوم عاشوراء : هو أيضا مناسبة دينية يوافق اليوم العاشر من شهر محرم.

-يوم المولد النبوي : يوافق تاريخ 12 من شهر ربيع الأول المعلن كتاريخ ولادة الرسول محمد صلى الله عليه و سلم [1].

و نشير هنا إلى أن يوم 19 جوان قد تم إلغاؤه كما أن هذه الأعياد تمنح لكل العمال و الموظفين المتواجدين على التراب الوطني مهما كانت جنسياتهم و ديانتهم ما مادام أن الأجانب أو غير المسلمين أثناء المناسبة الوطنية أو الدينية يكونون في عطلة مدفوعة الأجر، و ذلك تطبيقا لأحكام المادة الأولى من القانون رقم 63-278 الذي تمم و عدل بالأمر رقم 66-153 و الأمر رقم 68-419 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية.

---

[1] -بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 139.

و الحق أن التحديد القانوني لأوقات الراحة في هذا المجال يفيد أنها بالضرورة أيام كاملة مدفوعة الأجر، و بالتالي يلتزم رب العمل بمنحها للعمال و لا يجوز له الإنتقاص من عددها أو ساعاتها أو التملص من دفع الأجور المستحقة للعامل بشأنها، و لا يستطيع إلزام العامل بالعمل في تلك الأيام و إن عمل فإنه يستحق تعويض على ذلك .

و تتجه بعض الآراء الفقهية بأنه لا مانع من إضافة أيام أخرى إما بواسطة الإتفاق أو يتقرر ذلك في النظام الداخلي أو عن طريق الإستعمال، فيجوز أن يتضمن عقد العمل أياما أخرى بحيث يتفق رب العمل مع العامل على منحه أيام أعياد إضافية لأن في ذلك مصلحة أكثر للعامل.

و على صاحب العمل تمكين العامل من عطلته بمناسبة الأعياد في الأيام المخصصة و إلا فقدت إعتبارها، و بعبارة أخرى فإنه لا يعقل إستبدالها بأيام أخرى لأنها تفوت بفوات وقتها، و هذا ما تقتضيه الحكمة من تشريع عطلة الأعياد إذ يجب أن تهيأ الفرصة الممكنة للعامل لممارسة الإحتفال بالعيد أو بالمناسبة الوطنية مع غيره من أفراد المجتمع [1].

و من الجدير بالذكر أن جميع العمال العاملين في البلد و أيا كانت ديانتهم وجنسياتهم يتمتعون بالأعياد المقررة قانونا، فليست العبرة بالدين أو بالجنسية بقدر ما هي فسح المجال للعمال بالمشاركة في مظاهر أعيادهم الدينية، و هو ما أكدته المادة 3 من القانون رقم 63-278 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية التي تقضى للعمال المسيحيين بأعياد أخرى تلم بها معتقداتهم حيث جاء فيها : " تعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر كل سنة للعمال الجزائريين و الأجانب المسيحيين في الإدارات العمومية و الهيئات و الدواوين العامة و المصالح الخاصة و الجماعات المحلية و المؤسسات التجارية و الصناعية والمقاولاتية و الفلاحية الأيام التالية :

-الإثنين الفصح.

---

[1] -بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 140 .

-15 أوت.

-25 ديسمبر.

العمال غير المسيحيين الموجودين في عطلة بسبب تطبيق أحكام هذه المادة يتقاضون أجورهم و لو كانت تدفع بالساعة أو باليوم ".

من جهتها حددت المادة 4 من نفس القانون أياما للراحة توافق أعياد العمال اليهود سواء كانوا من جنسية جزائرية أو أجانب حيث ذكرت :" تعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر كل سنة للعمال الجزائريين و الأجانب اليهود في الإدارات العمومية و الهيئات والدواوين العامة و المصالح الخاصة و الجماعات المحلية و المؤسسات التجارية والصناعية و المقاولاتية و الفلاحية الأيام التالية:

-روش أشانا (يوم سنة).

-يوم كبور.

-بساح (الفصح) .

العمال غير اليهود الموجودين في عطلة بسبب تطبيق أحكام هذه المادة يتقاضون أجورهم و لو كانت تدفع بالساعة أو باليوم".

يمكن أن يستدعى العامل للعمل يوم العيد إلا إن ذلك يجب أن يتم بمقتضى حسن النية المفترضة في تنفيذ كل منهما إلتزاماته بعيدا عن التعسف، إلا أن المشرع إشترط أن يتحصل العامل الذي يشتغل يوم الراحة القانونية على راحة تعويضية مماثلة لها و كذا حق التمتع بالحق في أجر العمل الإضافي الذي لا يقل عن 50% من أجر الساعة العادية[1].

---

[1]-تنص المادة 36 من القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل على ما يلي :"يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، و ينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية، طبقا لأحكام هذا القانون".

و بالرجوع إلى المادة 36 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل نجد أن المشرع لم ينص بصريح العبارة على جواز العمل في يوم العيد، و لكن بذكره لما يترتب عن العمل خلال تلك الأيام فقد أجاز ضمنيا العمل يوم العيد، و تطبيقا لذلك يسمح لرب العمل أن يطلب من عماله العمل يوم الراحة قانونية و أي رفض من العامل يعتبر إخلالا بواجب الطاعة يعرضه للجزاء، وذلك ما لم يثبت العامل إساءة إستعمال صاحب العمل لسلطته و تعسفه في ذلك و أن مصلحة العمل لم تكن لتتطلب تشغيله خلال يوم العيد و نتيجة لهذا التعسف تتحقق مسؤولية رب العمل و لا يعفيه منها سوى تعويض الضرر اللاحق بالعامل [1].

و العكس يرى الفقه أن جواز لجوء المستخدم إلى تشغيل العامل يوم العيد متى دعت إلى ذلك الضرورة لا يعطى الحق للعامل كي يفرض على رب العمل بأي حال تشغيله في يوم عيد ليحصل على إنتفاع أكثر [2] .

أما بالنسبة لمسألة تأجيل و تجزئة عطلة يوم العيد، فبحسب الطبيعة الخاصة لهذه الأيام كونها محددة طبقا لمناسبات تجعل المنطق يقتضي بعدم قابليتها لذلك نظرا لأن العيد يفوت بفوات مناسبته و أن القانون قد حسم تاريخه .

و العكس هو المقرر بالنسبة لتداخل الأعياد و الراحات الأخرى إذ تنص المادة 13 من المرسوم رقم 82-184 المتعلق بالراحات القانونية[3] على إعتبار ذلك راحة واحدة بالقول: "عندما يلتقي يوم الراحة الأسبوعية بيوم عيد قانوني، فعلى الهيئة المستخدمة أن لا تمنح إلا يوما واحدا للراحة مدفوع الأجر".

[1]– همام محمد محمود زهران، قانون العمل، الدار الجامعية الجديدة،الإسكندرية،2003، صفحة 493 .

[2]–حمدي عبد الرحمن و محمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر، 1987، صفحة 231 .

[3]–المرسوم رقم 82-184،المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 18 ماي 1982، يتعلق بالراحات القانونية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20،المؤرخة في 18 ماي 1982 .

و الواقع العملي يقتضي ذلك أيضا في العطلة السنوية و كذا سائر العطل الخاصة بينما يقترح بعض الفقهاء مضاعفة الأجر[1].

أما المنحة التي يتحصل عليها العامل بمناسبات الأعياد، فنجد أن المؤسسات إعتادت على منح عمالها منحة خاصة في عيدي الفطر و الأضحى و هذا على سبيل مساعدتهم لشراء مستلزمات العيدين، و أحيان تقوم بتقديم موعد دفع الأجرة الشهرية وهذا لكي يتمكن العمال من الإحتفال بمناسبتين على أحسن وجه، و لكن لا يوجد ما يلزم المؤسسة المستخدمة لأخذ مثل هذه الإجراءات، فهي عبارة عن مساعدات إجتماعية لعماها فقط يتم دفعها من طرف صندوق الخدمات الإجتماعية[2] .

و على سبيل المثال منحة عيد الفطر لسنة 2016 ،حيث قامت مؤسسة إتصالات الجزائر بجميع فروعها بدفع منحة تشجيعا لمجموع العمال بنسبة 50 % من قيمة المنحة الممنوحة في إطار نتائج السنة المالية 2015، و يعد هذا المبلغ كتسبيق للعمال في سياق نتائج السنة المالية 2016 على أن يتم دفع باقي المنحة التحفيزية فور التصديق على حسابات السنة المالية 2016 من قبل الهيئات الاجتماعية المؤهلة التي ستحدد قيمة المنح طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية السارية.

و أما بالنسبة لمنحة عيد الأضحى لهذه السنة (2017) فقد عرفت تذبذبا كبيرا خاصة مع التقشف و الأزمة المالية التي تعيشها الجزائر، فهناك مؤسسات حافظت على هذا التقليد مثل الشركات الكبرى للمحروقات و الطاقة ،على غرار القطاع الخاص الذي قلص من هذه المنحة بسبب التقشف .

2-منحة التمدرس.

---

[1]- بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 144 .

[2]- لمزيد من التفاصيل عن الخدمات الإجتماعية أنظر: بن خالد جمال،الخدمات الإجتماعية العمالية و الثقافية التنظيمية في ظل التغيير التنظيمي للمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية للأنسجة TINDAL بالمسيلة،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الإجتماع التنظيم و العمل، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، السنة الجامعية 2015-2016 .

يتحصل العامل كما رأينا سابقا على منحة التمدرس و التي تعتبر منحة تكميلية يتحصل عليها العامل مرة واحدة في السنة عن كل طفل متمدرس تتحقق فيه شروط الحصول على هذه المنحة، و ذلك بمناسبة الدخول المدرسي و الذي غالبا ما يكون في شهر سبتمبر.

و تدفع هذه المنحة لرب الأسرة عن كل طفل له يزاول الدراسة ويبلغ من العمر من 6 سنوات لغاية 17 سنة كأصل، إلا أن المشرع مدد هذه المنحة إلى غاية بلوغ الطفل 21 سنة و ذلك في حالات خاصة و هي : الطفل الموجود في فترة تربص إذا لم تتجاوز المنحة التي يتقاضاها نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، و كذا الطفل الذي يتردد بصفة منتظمة على مؤسسة تربوية سواء التعليم الأساسي أو المتوسط أو التقني أو المهني.

و لقد عرفت هذه المنحة تطورا في قيمتها إذ كانت محددة ب 250 دج و ذلك بموجب للمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 91-156 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية [1] والتي تنص " يحدد مبلغ المنحة المدرسية السنوي ب 250 دج للطفل الواحد."

و من ثم تم رفع قيمتها إلى 400 دج بموجب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-326 الذي يحدد مبلغ المنح العائلية [2] التي تنص " يحدد مبلغ علاوة الدراسة السنوية بأربعمائة دينار (400 دج) عن كل طفل."

و في سنة 1996 تم رفع هذه المنحة الشهرية لتصل إلى 800 دج عن كل طفل متمدرس في حدود 5 أطفال و هذا ما نصت عليه المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية [3]، و حددت المادة 5 من نفس المرسوم حد

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 91-156 المؤرخ في 4 ذي القعدة عام 1411 الموافق ل 18 ماي 1991، يحدد مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 15 المؤرخة في 29 ماي 1991.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 94-326 مؤرخ في 10 جمادى الأولى عام 1415 الموافق ل 15 أكتوبر 1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 68 المؤرخة في 23 أكتوبر 1994.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996،المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، الجريدة الرسمية العدد 52 لسنة 1996.

الأجر الذي يعتمد عليه للحصول على قيمة 800 دج وهي أن لا تزيد قيمة الدخل الشهري الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي عن 15.000 دج، كما حددت المادة 6 من المرسوم التنفيذي قيمة المنحة الشهرية ب 400 دج إبتداء من الطفل المتمدرس السادس، و لأطفال العمال الأجراء الذين يتجاوز أجرهم الشهري الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي 15.000 دج فلم يحدث أي تغير على ما نصت عليه المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 95-289 المتضمن رفع المنح العائلية، و قيمة 15.000 دج تحدد من الشهر الأول للسداسي الثاني للسنة المدنية و لا يؤخذ بالشهر الأول للسداسي الأول من السنة المدنية لتحديد قيمة المنحة الدراسية التي يستحقها العامل عن كل طفل متمدرس لديه [1].

منحت بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل لعمالها منحة دراسية سنوية أكثر من تلك التي أقرتها النصوص التنظيمية، فعلى سبيل المثال منحت الإتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغانم لكل طفل متمدرس منحة سنوية قيمتها 1000 دج إلى غاية بلوغه 18 سنة، و بذلك تعد أحكام هذه الإتفاقيات أكثر إمتيازا من الأحكام التشريعية مما يستوجب تطبيق الأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية[2]، فلهذا يجب على المشرع كما قلنا و نعيد الكرة مراجعات هذه المنح لكي تتماش مع الواقع المعاش.

الفرع الثاني: المنح الممنوحة لمناسبات خاصة.

بالإضافة إلى منحة الأعياد و منحة الدخول المدرسي فهناك منح أخرى تمنح لمناسبات خاصة للعمال سواء كانت هذه المناسبات سعيدة كزواج أو إزدياد مولود للعامل أو حزينة كالوفاة، و التي سنحاول دراستها في هذا الفرع .

1-المنحة بمناسبة الحج.

---

[1]- المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية تنص على ما يلي :" يؤخذ بعين الإعتبار، قصد تحديد مبلغ علاوة الدراسة، المبلغ أو الدخل الشهري الذي يدفعه المستخدم أو المتقاضى بعنوان الشهر الأول من السداسي الثاني من السنة المدنية."

[2]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن،المرجع السابق، صفحة 202.

لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف مناسبة الحج تاركا أمر ذلك للشريعة بإعتباره ركن من أركان الإسلام، و يمكن تعريفة بإيجاز على أنه الذهاب إلى بيت الله الحرام لأداء مناسك معينة في وقت مخصوص.

و تنص المادة 54 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل في فقرتها الأخيرة :" يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك و قدم له تبريرات مسبقة للأسباب التالية: تأدية الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل".

إن نص الفقرة الأخيرة من المادة 54 يفيد بأحقية كل عامل أو عاملة في التمتع بعطلة مدفوعة الأجر من قبل المستخدم ليست بسبب العمل و إنما لتأدية فريضة الحج مما يعني أن لا حق فيها لأداء العمرة و لا لزيارة بيت المقدس، و إنما فقط لتأدية فريضة الحج، في حين لو رجعنا للفقرة الأخيرة من المادة 78 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نلاحظ أن المشرع لم يحصر الحصول على هذه الإجازة بالحج فقط، و إنما منحها لزيارة البقاع المقدسة و قد تكون لسبب تأدية العمرة و ليس الحج [1].

و ما يلاحظ أن نص المادة 54 جاء عاما إذ منح راحة دون أن يحدد فترتها بدقة، بحيث يحصل عليها المسلمون فقط بحجة أن الحج ركن من أركان دينهم دون غيرهم من أهل الديانات الأخرى كأن يسمح للمسيحيين بزيارة بيت المقدس مثلا [2] عكس المشرع

---

[1]–تنص الفقرة الأخيرة من المادة 78 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على ما يلي: "تحدد في التنظيم الحالات و الشروط التي يمكن للعامل أن يستفيد بموجبها من التغيبات الخاصة،المدفوعة الأجر ولاسيما الحالات التالية:

–العمال الذين يقومون بزيارة البقاع الإسلامية المقدسة، مرة واحدة خلال فترة عملهم ".

[2]–بخدة مهدي،المرجع السابق، صفحة 165 .

المصري الذي سمح كذلك للمسيحيين بزيارة بيت المقدس[1]، و ما يلاحظ أيضا أن المشرع لم يحدد مدة هذه العطلة .

و تمثل العطلة حينها حقا مكتسبا للعامل و العامل المتدرب من غير إشتراط مدة معينة للخدمة كما لا تعد من النظام العام إذ يمكن التنازل عنها، كما يمكن للعامل أن يشتغل خلالها و ليس لصاحب العمل مطالبته بإسترداد ما دفعه له، لأن مجرد الوصول إلى البقاع المقدسة يعتبر دليلا على حصول الغرض من العطلة و لو لم يؤد فريضته.

و من جانب آخر إشترط تشريع العمل أن يكتفي العامل أو العاملة بعطلة واحدة خلال الحياة المهنية، ذلك يعني أن العامل بإمكانه التغيب لذات السبب مرة واحدة و لو إنقطعت خدمته مرات لدى رب عمل واحد، لأن تجديد عقد العمل لا يوفر مجالا لتعدد تلك العطل.

و هو الرأي الذي يميل إليه الأستاذ "بخدة مهدي" في حالة تعدد الهيئة المستخدمة و عمل العامل لدى صاحب عمل آخر، حيث لا يجوز للعامل أن يطالب بعطلة الحج ولو أن المستخدم هو الملزم قانونا بدفع الأجر لأن عبارة "الحياة المهنية" لا يفهم منها غير هذا المعنى، إلا أنه يرى أن هناك صعوبة في تطبيق لفظ النص القانوني في الواقع العملي مما يسمح للعامل من مضاعفة عطل الحج لدى مستخدمين مختلفين دون وجود آليات قانونية أو إدارية تمنعه من ذلك[2].

و من البديهي أن فترات العمل لدى أكثر من مستخدم تحسب ضمن مدة الخدمة الواحدة في حالة حصول العامل على التقاعد، مما يدعم الرأي الذي يقول بأن المقصود بالحياة المهنية ما ينقضي من العمر المهني للعامل و لو تعددت الهيئات المستخدمة.

إن تمكين العامل من هذه العطلة طبقا للمادة 54 لا يرد على مبدأ الإستحقاق وإنما يتوقف على توقيت منحها، إذ أن وقت الحج معلوم قوامه و هو شهران و 10 أيام يبدأ

---

[1]-أنظر المادة 49 من القانون رقم 137-1981 عمل مصري التي تتيح للمسلمين أداء الحج و للمسحيين زيارة بيت المقدس دون فقدان أجورهم .

[2]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 166 .

من شهر شوال و ينتهي في 10 ذي الحجة، بحسب مصلحة العمل و ظروفه من غير تعسف و إضرار بالعامل، و بمعنى آخر أن الجواز لا يفسر إلا في حدود إختيار الوقت و السنة المناسبة لمنحها، و لا يجوز خصمها من العطلة السنوية لأنها ذات طبيعة مستقلة أقرت لغرض مختلف.

و يمكن أن يقتضي العرف أو يسمح المستخدم بأيام زيادة عن تلك المقررة في العطلة بعد الفراغ من الحج، كما تقتضي لوازم السفر حساب أيام الذهاب و الإياب ضمنها غير أنها إبتداء تعتبر أياما متتابعة لا تقبل التجزئة.

أما حالة التأجيل التي تقع على عطلة الحج، فيمكن للعامل تأجيلها لسنة لاحقة كما يجوز ذلك للمستخدم إذا رأى في غياب العامل تأثيرا على السير العادي للعمل، و في هذا الشأن فإن الجانب الموضوعي هو المقدر في إعتماد المستخدم على منح العطلة من عدمه دون غيره.

و كذلك الحال بالنسبة لقطع عطلة الحج و الإستفادة بعطلة أخرى بدلها إذا وافق المستخدم على ذلك لأن العبرة بأداء الفريضة و ليس بالوقت المستغرق للقيام بها، والأجدر ببيانه هنا هو تمكين العامل من أجرها لأنه لا توجد أمامه فرصة لإساءة إستعمال هذا الحق في كل هذه الحالات ما دام أن ذلك مقرر له مرة واحدة في حياته المهنية [1].

أعطى المشرع للعامل الذي يريد إتمام مناسك الحج الحق في عطلة مرة واحدة فقط في حياته العمالية غير أنه لم يمنحه أي مساعدة مالية للذهاب إلى الحج، إلا أننا نجد أن الخدمات الإجتماعية هي من تمنح للعامل مساعدات للقيام سواء بمناسك الحج أو العمرة ولكن لمرة واحدة فقط في حياته العمالية، و على سبيل المثال نجد أن النظام الخاص بالخدمات الإجتماعية لجامعة الوادي تمنح لعمالها الحق في الحصول على منحة قدرها 50.000.00 دج لأداء مناسك الحج مرة واحدة في العمر، و تقدم هذه المنحة بعد عودة

---

[1]–علي عوض حسن،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد،دار الثقافة للطباعة و النشر،مصر،1975،صفحة 220 .

العامل من البقاع المقدسة ، و إضافة إلى ذلك تنظم هذه اللجنة قرعة لعمالها للذهاب إلى العمرة و تتحمل كل مصاريف العمرة لمن تفرزهم القرعة .

2-الأحداث العائلية .

يحق لكل عامل في ظل تشريع العمل الجزائري المطالبة بعطلة تمكنه من التفرغ لحالات عائلية طارئة سعيدة أو محزنة، إذا قدم للمستخدم ما يثبت قيام هذه المناسبة .

و أقرت المادة 54 من القانون رقم 90-11 المعدلة و المتممة بالأمر رقم 96-21 [1]في الفقرة الثالثة المناسبات العائلية المنشئة لحق العطلة على سبيل الحصر كالتالي : "يستفيد العامل ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر،بمناسبة حدث من الأحداث العائلية التالية: "زواج العامل و ولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوج العامل أو ختان إبن العامل".

و من هنا لا يستحق العامل عطلة في هذا الإطار إلا وفق هذه الأسباب مع الأخذ بعين الإعتبار إشتراك هذه الأحداث في مدة 3 أيام كاملة كما أنها مدفوعة الأجر من طرف المستخدم، و نتيجة لتلك العطلة المقررة بمناسبة أي حدث من الأحداث المذكورة في المادة السابقة فإن علاقة العمل يتم تعليقها خلال فترة 3 أيام مما يجعل تعدد الأحداث في وقت مشترك لا يوفر سوى عطلة واحدة.

و عملا بنص المادة السابقة فإننا نستطيع تقسيم تلك الأحداث إلى ما يلي:

<u>أ-الزواج :</u>

[1]-الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 23 صفر 1427 الموافق ل 9 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996 .

عرف المشرع الجزائري الزواج في المادة 4 من الأمر رقم 05-02 المعدل والمتمم للقانون رقم 84-11 المتضمن قانون الأسرة[1] بأنه : "الزواج هو عقد رضائي يتم بين رجل وامرأة على الوجه الشرعي،من أهدافه تكوين أسرة أساسها المودة و الرحمة والتعاون و إحصان الزوجين و المحافظة على الأنساب".

إنطلاقا من هذا التعريف يقصد بالزواج ما تم على الوجه الشرعي باستيفاء أركانه و شروطه و المثبت بعقد و ليس المقصود به المصاحبة .

من جهة ثانية لم يشترط تشريع العمل الجزائري في المادة 54 السابقة زواجا واحدا خلال الحياة المهنية لأجل إستحقاق عطلة 3 أيام كما هو الشأن في عطلة الحج، زيادة على ذلك فإن قانون العمل الحالي بقدر ما يسمح للعامل المعني بالزواج سواء كان رجلا أو امرأة بالتمتع بهذه العطلة، يقرر العطلة ذاتها لأحد فروع العامل أو العاملة حيث جاءت العبارة بلفظ "أو زواج أحد فروع العامل من الدرجة الأولى".

ذلك أن الفرع من تلك الدرجة يمثله الإبن و البنت دون ما نزل من أبناءهم إذ لا تتضمن المادة 54 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل أي حق للأجداد مهما علوا في الإستفادة من عطلة إضافية بسبب زواج أحد الأحفاد .

و الجدير بالذكر أن وقوع حدثين متزامنين لا يعطي سوى عطلة إضافية واحدة لأنها مرهونة بالزمن الذي يمكن العامل من إتخاذ التدابير و الإستعداد لتلك المناسبة .

و أما إذا وقعت مناسبة الزواج في راحة أسبوعية أو عطلة سنوية لا تسمح للمعني بها تمديد عطلته السنوية أو راحته الأسبوعية أو الحصول على تعويض نتيجة تداخل العطل[2]، فللعامل كما ذكرنا سابقا الحق الحصول على عطلة 3 أيام ، دون أن يحدد المشرع عدد المرات التي يتزوج فيها العامل، و لكن للحصول على منحة الزواج فإن

---

[1]-الأمر رقم 05-02 المؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق ل 27 فيفري 2005،المعدل والمتمم للقانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 رمضان 1404 الموافق ل 9 جوان 1984، و المتضمن قانون الأسرة، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 15، المؤرخة في 27 فيفري 2005 .

[2]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 169 .

العامل يحصل عليها مرة واحدة فقط مهما تعددت مرات زواجه و قد حددتها قانون الخدمات الإجتماعية لجامعة الوادي ب 20.000.00 دج و لمرة واحدة فقط .

ب–الولادة :

نعني بالولادة إنتهاء مرحلة الحمل و خروج المولود إلى الحياة و لو تعدد سواء خرج حيا أو ميتا،_أما المولود فيقصد به الذكر و الأنثى على حد سواء.

تشير القاعدة إلى تحقق غياب العامل أي الوالد مدة 3 أيام دون ضياع أجره متى طلب ذلك من المستخدم مبررا بما يثبت ولادة مولود له أي شهادة ميلاد الإبن، في حين أن العاملة تحصل على عطلة 14 أسبوعا .

و في ذلك ينص القانون على أن التبرير في حالة الولادة أو الوفاة يمكن أن يكون بعد استيفاء عطلة الحدث، حيث تقضى المادة 54 في عبارتها الأخيرة :"غير أنه في حالتي الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحق".

بخلاف حدث الحج و الختان و الزواج فإن القانون يشترط من العامل أو العاملة تسبيق مبرر لذلك حتى يتسنى القيام بتلك العطلة في كل من هذه الأحداث، و عليه فإن المستخدم يستحيل عليه تمكين العامل أو العاملة من هذه العطلة دون طلب من المعني أو يجبره على أخذها كما هو الحال في العطلة السنوية التي تتميز بدوريتها و إعداد فترتها ضمن برنامج محدد بخلاف الحدث العائلي الذي يمثل على وجه العموم و الولادة خصوصا حدثا إستثنائيا لا يتعلق بالنظام العام.

كذلك حصر القانون الحق في عطلة الولادة للعامل دونما غيره كأن تكون لأحد فروعه أو أحد أصوله أو زوجه حيث أن لفظ :" ولادة مولود له" لا يفهم منه غير التخصيص بحيث لا ينسحب القول على غيره ولد العامل.

و من ناحية أخرى فإن تعدد المواليد في فترة ولادة مشتركة مثل ولادة توأم لا يعد إلا مناسبة واحدة وحدثا عائليا، ذلك أن العبرة بعملية الولادة و ليس بعدد المولودين الشيء الذي يوفر عطلة واحدة من ثلاثة أيام [1].

هذا بالنسبة للعطلة التي يتحصل عليها العامل عند إزدياد مولود له، و يحصل كذلك على منحة كلما إزداد مولود له وتضاعف هذه المنحة إذا كان توأم عكس العطلة التي لا تتغير بعدد الأولاد، فعلى سبيل المثال الخدمات الإجتماعية لجامعة الوادي تمنح لكل عامل إزداد لديه طفل منحة قدرها 5000.00 دج و تضاعف هذه المنحة إذا إزداد لديه توأم.

ج-الختان:

لم يعطي المشرع الجزائري لنا تعريفا للختان مكتفيا بجعله أحد الأسباب التي تسمح بالإستفادة من العطلة.

و يجيز القانون للعامل أو العاملة على السواء إمكانية مطالبة المستخدم بعطلة لأجل التمتع براحة قدرها 3 أيام كاملة و مدفوعة الأجر إذا تم إثبات ختان أحد الأبناء بواسطة شهادة طبية و لا يهم سن الطفل، وهذا ما تؤكده المادة 54 من القانون رقم 90-11 في فقرتها الأخيرة :" يستفيد العامل ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة ختان إبن العامل ".

و ينبغي التنبيه كذلك أن تعدد الأبناء المختتنين في توقيت واحد لا يمنح سوى عطلة واحدة إلا إذا إختلفت وقت الحدثين ما دام أن الفترة خاصة بالحدث لذاته تنشأ بسببه و تفوت بفواته، و هو نفس الأمر الذي ينطبق على إزدياد توأمين للعامل.

و يجب الإشارة إلى أنه إذا كان الأبويين يعملان هما الإثنين فإنهما يحصلان على منحة واحدة فقط حتى وإن كانا يعملان في قطاعات مختلفة .

---

[1] -بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 170 .

و لقد منحت الخدمات الإجتماعية لجامعة الوادي لكل عامل قام بإختتان طفله منحة قدرها 5000.00 دج و تضاعف هذه المنحة إذا كان الختان لتوأمين.

د-الوفاة:

الوفاة تعني فراق الروح للجسد سواء كان الموت حقيقة تمت بالشهادة و البينة أو حكما كأن يحكم القاضي بموت المفقود الذي دلت القرائن على موته، إذ تنص المادة 113 من القانون رقم 84-11 المتضمن قانون الأسرة على أنه :"يجوز الحكم بموت المفقود في الحروب و الحالات الإستثنائية بمضي أربع سنوات بعد التحري و في الحالات التي تغلب فيها السلامة يفوض الأمر إلى القاضي في تقدير المدة المناسبة بعد مضي أربع سنوات".

نصت المادة 54 المذكورة سابقا على حالة الوفاة التي تجيز للعامل أو العاملة التغيب مع الأجر لمدة 3 أيام على النحو التالي: "يستفيد العامل 3 أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه أو وفاة زوج العامل".

من خلال هذا النص يتضح أن الوفاة التي ينتج عنها حق العطلة لا تقتصر على قريب واحد بل تشمل الأصول و الفروع و الحواشي من الدرجة الأولى و كذا زوج العامل بخلاف الولادة فإنها تقتصر على الولد [1].

♦وفاة أحد الأصول.

نعني بأصول الشخص كل ما كان سببا في وجوده، هذا يدل على أن أصول الولد هو الأب و الأم و الجد و الجدة و إن علوا.

لكن المشرع الجزائري من خلال المادة 54 السالفة الذكر إقتصر على الدرجة الأولى، و هو ما يعني فقط الوفاة الحاصلة لأب أو لأم العامل أو العاملة على حدى

---

[1]-بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 172 .

سواء أو الحاصلة لأب أو أم الزوج، و يستفيد العامل أو العاملة من عطلة 3 أيام مدفوعة الأجر.

♦وفاة أحد الفروع.

نعني بفروع الشخص كل ما نتج بسببه، فيدخل في ذلك حسب التقييد الوارد الأولاد من الدرجة الأولى فقط دون الأحفاد كإبن الإبن مثلا، فلا يسمح القانون بتمتع الجد العامل بعطلة بسبب وفاة حفيده، كما يستوي في ذلك فرع العامل أو فرع زوجه طالما أن المشرع بنصه على ذلك رأى أن حدث الوفاة يقتضي التضامن المفترض بينهما و أن المصاهرة رابطة من روابط القرابة.

♦وفاة أحد الحواشي.

يقصد بهم الإخوة و الأعمام و العمات لكن التقييد الوارد في النص باعتبار الدرجة الأولى من هؤلاء يقود إلى اليقين بأن وفاة أخ العامل أو أخته أو وفاة أخ الزوج أو أخته هي حالات يمنح فيها العامل(ة) حق الإنقطاع عن العمل لمدة 3 أيام مدفوعة الأجر.

من جهة أخرى ما دام أن المشرع لم يقيد الحواشي من الدرجة الأولى فإن الحكم يؤخذ على إطلاقه، فيستوي أن يكون الإخوة أشقاء أو إخوة لأب أو إخوة لأم.

♦وفاة زوج العامل.

يمكَن هذا الحدث أيضا العامل أو العاملة على حدى سواء من الغياب عن العمل لمدة 3 أيام كي يتم التفرغ لشؤون المناسبة و متطلباتها .

و العطلة المقررة في هذه الحالة تكون فقط للزوجين، فإذا حدثت الوفاة لأحدهما يمكن للآخر التفرغ لما أصابه بالحصول على عطلة 3 أيام مدفوعة الأجر[1].

[1]–بخدة مهدي، المرجع السابق، صفحة 173 .

و ما يجب الإشارة إليه أنه لا يوجد أي مانع من أن يمنح المستخدم للعامل عطلة أطول من التي حددها المشرع، و لكن على العكس لا يمكن أن تقل عن 3 أيام و هذا حماية للعامل الذي يعتبر الطرف الضعيف في علاقة العمل.

و بالرجوع إلى قانون الخدمات الإجتماعية لجامعة الوادي فإن المنحة تختلف من حالة إلى أخرى، ففي حالة وفاة زوج العاملة أو زوجة العامل فتمنح له منحة 20.000.00 دج، و أما في حالة وفاة أحد أبناء العامل فتمنح له منحة قدرها 10.000.00 دج، و عند وفاة والد العامل أو العاملة فتمنح منحة قدرها 10.000.00 دج .

بالإضافة إلى الحالات التي تم التعرض إليها يجب أن نشير إلى أن العديد من الاتفاقيات الجماعية قد تضمنت مجموعة من الحالات الأخرى التي تمكن بعض العمال من الاستفادة من العطل الخاصة مدفوعة الأجر، مثل حالة العمال الذين يشاركون في ملتقيات علمية وطنية أو دولية في حدود لها علاقة بتخصصاتهم، أو الرياضيين الذين يشاركون في منافسات وطنية أو دولية، أو العمال الذين يستدعون لتشكيل لجان المحلفين في المحاكم الجنائية أو الاجتماعية [1].

و قد يحصل كذلك العامل على منحة إذ تمكن من الفوز بصفة هامة للشركة، و هذه تعتبر كمكافأة له على جهده، **و** هناك منحة الإحالة على التقاعد حيث أجمعت أغلبية الإتفاقيات الجماعية على منح العمال المحالين على التقاعد منحة تدعى منحة أو علاوة نهاية الخدمية، تختلف قيمتها المالية بإختلاف سنوات العمل الفعلية داخل الهيئة المستخدمة قدرتها بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل بأجر شهرين عن مدة عمل تزيد عن 5 سنوات و ترتفع إلى أجر 4 أشهر إذا تجاوزت مدة 10 سنوات و تصل المنحة إلى أجر 6 أشهر مقابل مدة عمل تفوق 15 سنة، لترتفع إلى أجر 8 أشهر متى تجاوزت مدة

---

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، صفحة 283.

العمل 20 سنة، كما ترتفع هذه المنحة إلى أجر 10 أشهر عن مدة عمل تفوق 25 سنة، و أخيرا إلى أجر 12 شهرا عندما تفوق مدة العمل 30 سنة .

بينما ذهب البعض الآخر من الإتفاقيات على إقرار منحة أقل من المنحة السالفة الذكر، و ربما يعود السبب في ذلك إلى نقص الإمكانيات المالية لهذه المؤسسات من جهة أو ضعف مستوى التفاوض الجماعي الممثل للعمال في هذه المؤسسات للمطالبة بمنحة أكبر من جهة أخرى، و خلافا لذلك نجد بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل منحت لعمالها المحالين على التقاعد منحة نهاية الخدمة بقيمة معتبرة مثل الإتفاق الجماعي لدواوين الترقية و التسيير العقاري [1].

إعتبر بعض العمال المحالين على التقاعد المسبق و الذين حرموا من منحة نهاية الخدمة التي إستفاد منها زملاؤهم المحالين على التقاعد العادي، أنه يوجد تمييز بين العمال و عدم المساواة بينهم في الحقوق طبقا لنص المادة 17 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بينما ذهبت الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا إلى إعتبار ذلك شرعيا و غير مخالف للقانون، مادام أن الإتفاقية الجماعية للمؤسسة إستثنت العمال المحالين على التقاعد المسبق من هذه المنحة [2].

و ما يمكن قوله في الأخير هو أن الدور التنظيمي للإتفاقيات الجماعية في مجال الخدمات الإجتماعية لم يتوقف في غياب النصوص القانونية التي تفوض أطراف التفاوض الجماعي بتنظيم هذا الجانب كما ذكرنا سابقا، فالواقع العملي يبين مدى التكفل الإتفاقي بهذه الجوانب التي أوكل المشرع جزء كبيرا منها للأنظمة الداخلية، الأمر الذي يجعلنا أمام إشكال يبدو أنه وجد تسويته من خلال تقبل إدارات المؤسسات المستخدمة

---

[1]- بن عزوز بن صابر ،الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 204 .

[2]- القرار رقم 289675 الصادر بتاريخ 12 جانفي 2005، المنشور بمجلة القضائية، العدد 2 لسنة 2005.

لهذه الأنظمة الإتفاقية، أي تقبل إدارات هذه المؤسسات التنازل عن بعض صلاحياتها المخولة لها قانونا لصالح التنظيم الإتفاقي الذي هو نتاج إرادة مشتركة بين الطرفين [1].

و أهم ما يجب التأكيد عليه هو أن هذا النوع من المنح و المكافآت عارضة و غير دائمة و لا تمثل حقا ثابتا للعامل مهما تكررت، و لا يمكنه المطالبة بها بإعتبارها حقا يحميه القانون، فهي مجرد عمل تبرعي من صاحب العمل .

إلى جانب المنح المالية التي تقدم للعامل في بعض المناسبات على سبيل المساعدة في تحسين قدرته الشرائية، خاصة أنه في بعض هذه المناسبات يزداد المصروف عليه ، يوجد نوع آخر من المساعدة لا تكون مالية و إنما عينية و التي سوف نتعرض إليها في المطلب الثاني من هذا المبحث .

المطلب الثاني: المكافآت العينية.

المكافآت العينية هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العمل، حيث يمكنه بواسطتها الإستفادة من بعض المزايا المادية العينية كتقديم السكن للعامل، أو التكفل بالإيجار أو أن يقدم له وسيلة نقل خاصة، أو اللباس، أو بعض المواد أو الخدمات الأخرى المشابهة، أو المكافآت العينية المختلفة و يتم ذلك عن طريق الخدمات الإجتماعية الخاصة بالمؤسسة لذلك سنحاول أولا دراسة الخدمات الإجتماعية في الفرع الأول و من ثم ننتقل لتحديد أهم المكافآت العينية التي تمنحها للعامل في الفرع الثاني.

الفرع الأول : ماهية الخدمات الإجتماعية .

ترجع نشأة الخدمة الاجتماعية العمالية إلى أحقاب زمنية ماضية، حيث أن مفهومها القديم يختلف عما هو عليه اليوم سواء من ناحية الخدمات المقدمة للعمال أو من ناحية التنظيم أو المؤسسات التي تقوم بتوفيرها و الطرق المتبعة في ذلك، و هذا كله

---

[1]– أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، صفحة 355.

يرجع إلى طبيعة المجتمع الذي نشأت فيه ،إذ ظهرت لأول مرة في بريطانيا خلال العقد الأول من القرن العشرين عبر سلسلة من القوانين و التشريعات التي أصدرتها الحكومة آنذاك و التي تستهدف مساعدة العمال و تلبية متطلبات الطبقة العاملة [1].

و أصبح واضحا بعد نهاية الحرب العالمية الأولى بأن الدولة صارت تتحمل المسؤولية الكبرى في رعاية المواطنين و توفير مستوى معيشي لائق بهم و خاصة ذوي الدخل المحدود، و قد ترتب على زيادة التدخل في هذا المجال إتساع الخدمات الاجتماعية لتشمل المجالات التربوية و الصحية و الإسكان إضافة إلى ضمان حد أدنى لمعيشة المواطنين، و كان من **أسباب ظهور الخدمات** الإجتماعية ما يلي:

1-ظهور الثورة الصناعية:

ترتب على ظهور الثورة الصناعية في إنجلترا و إنتشارها في كافة الدول الأوربية في القرن الثامن عشر بروز مشكلات اجتماعية متعددة مثل البطالة، و طول ساعات العمل تشغيل النساء و الهجرة، الإسكان ، و سوء ظروف العمل، و انتشار الأمراض وغير ذلك، فكانت الحاجة ملحة إلى علاج هذه المشكلات و التخفيف من حدتها مما ساعد على ظهور نظام الخدمات الإجتماعية .

2-التقدم الصناعي:

لقد أدى دخول الآلة إلى ظهور مشكلة البطالة في صفوف العمال مما أدى بالحكومات إلى التدخل و إيجاد حل لهذا المشكل، كما إزدادت حوادث العمل و شعور العمال بالغبن الواقع عليهم بسبب إنخفاض الأجور و زيادة ساعات العمل، و بروز مشكلة السكن بسبب الهجرة الريفية.

3-ظهور الحركات الاجتماعية و الحركات الإنسانية:

---

[1]-سليمان على الدليمي، الرعاية الإجتماعية نظريات و تطبيقات، دار الكتاب الجديد المتحدة، طبعة 2، بيروت، لبنان 1988، صفحة 42 .

أدى ظهور الحركات الإجتماعية و الإنسانية إلى إصلاح وضعيات العمال عن طريق تقديم مجموعة من الخدمات الاجتماعية لهم، وقد قام الذي يعتبر أول من دأب على تحسين حالة من يشتغل بمصانعه من العمال،" R.OWEN " روبرت أوين بتخفيض ساعات العمل للعمال، وقد قدم لهم خدمات اجتماعية ونادي بالترفيه عنهم [1].

4-زيادة حاجات العمال و تردي أوضاعهم:

لقد أدى زيادة حاجات العمال و تردي أوضاعهم إلى إنتظامهم في شكل نقابات ومنظمات تدافع عن حقوقهم و تتبنى مطالبهم، وقد سمح هذا التكتل تدريجيا باسترجاع بعض الحقوق المسلوبة، حيث حصل العمال ابتداء من سنة 1864 إلى 1910 على حق الإضراب و قوانين العمل و على تحديد أوقات العمل سنة 1936 بحيث صار العامل يشتغل أربعين ساعة أسبوعيا، و إبتداء من سنة 1946 حصل العمال على حق التقاعد و هذا كله تحت لواء النقابات التي أصبح المشرعون و المسيرون و المنتجون يشعرون بوزنها الثقيل، هذه العوامل كلها ساعدت على ظهور الخدمات الإجتماعية [2].

تقوم الخدمة الاجتماعية العمالية على **مبادئ** عديدة عن طريقها يمكن تحقيق أهدافها و فلسفتها، و تعتبر هذه المبادئ متكاملة و لا يجوز الأخذ بواحدة دون الأخرى ذلك أن الأخذ بكل المبادئ مبدأ في حد ذاته ، و تتمثل هذه المبادئ في ما يلي:

-الخدمة الاجتماعية العمالية حق من حقوق العامل هذا حفاظا على كرامته و إعترافا وتقديرا لمجهوده .

- مبدأ الاستفادة من الخدمة الاجتماعية العمالية : يقوم بمجرد انتهاء العامل من العمل وتأدية واجباته داخل المؤسسة.

---

[1] -البيومي صلاح، المرجع السابق، صفحة 32.

[2] -جمال الدين بوقلي حسن، قضايا فلسفية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الطبعة 4، الجزء الأول، الجزائر،1986،صفحة 227 .

-مبدأ العدالة في التوزيع : ما دامت الخدمة الاجتماعية العمالية حق من حقوق العامل يضمنها القانون و له الحق في الاستفادة منها، فإن تطبيق ذلك يلزم العدالة في توزيعها من مراعاة الأولوية في الاحتياج.

-مبدأ المشاركة في إدارة الشؤون الاجتماعية و الثقافية بالمسائل المتعلقة بالوضع الاجتماعي الثقافي .

-مبدأ استشارة العمال بخصوص برامج الخدمات الاجتماعية العمالية : تكون استشارة العمال حول خلق برامج جديدة أو تعديلها أو إلغائها أو استبدالها بأخرى ضروري و ذلك لمعرفة اتجاهاتهم و رغباتهم نحو الخدمات الاجتماعية العمالية.

-مبدأ توحيد الخدمات الاجتماعية العمالية : يعتبر مبدأ توحيد الخدمات بين العمال في المؤسسة الصناعية مطلبا ضروريا تفاديا لإقامة التفرقة بين العمال[1] .

و تقوم الخدمة الاجتماعية على مجموعة من **المسلمات** منها :

-الإيمان بأهمية الإنسان العامل .

-العلاقة المتبادلة بين كل من العمال و أرباب العمل .

-مساعدة العمال لتحقيق أقصى درجات الإشباع .

-العمل على مواجهة المشكلات التي تظهر لدى العمال و إيجاد الحلول اللازمة لها أو الوقاية منها، و هذا يعني اعتماد المنهج العلاجي و الوقائي في الخدمة الاجتماعية.

-تساعد الخدمة الاجتماعية على زيادة فاعلية و كفاءة برامج الخدمة الاجتماعية[2] .

---

[1]- بن خالد جمال، المرجع السابق، صفحة 89 .

[2]-سليمان علي الدليمي، المرجع السابق، صفحة 42 .

-مبدأ العلاقة المهنية أو الموضوعية : و يعني أن تكون العلاقة بين العمال و المنظمة مبنية على أساس الموضوعية لا الذاتية، و تراعى فيها المصلحة العامة في الخدمة الاجتماعية.

-مبدأ الإيمان بقدرة العمال عن طريق المنظمات على النمو و التطور و يجب في ذلك إستفادة المنظمات من تجارب بعضها البعض[1] .

أما عن **أهداف** الخدمات الإجتماعية فتتمثل أساسا في :

-جذب العاملين للإلتحاق و العمل في المؤسسة، و إغراء العامل بها للبقاء فيها .

-المساهمة في تحسين العلاقات بين العاملين في المؤسسة.

- معاونة العمال على التكيف مع أحوال العمل.

-مساعدة العمال في مواجهة الصعوبات النفسية و المادية الخاصة بهم و بأسرهم.

- المشاركة في تحمل المسؤولية عن ظروف العمل، و العمل على التحسين المستمر لهذه الظروف.

-توفير مختلف الخدمات الاجتماعية للعاملين و الإشراف عليها كالتغذية و النقل و الترويح...إلخ [2].

و حتى يكون نظام الخدمات الإجتماعية نظاما كفء لا بد من توافر بعض **الشروط** لإدارته و المتمثلة في:

1-الإعتماد على إستطلاع إحتياجات العاملين المختلفة من المزايا التي تختلف بإختلاف العاملين كعمرهم، مؤهلاتهم، دخلهم، الحالة الإجتماعية ...إلخ .

---

[1]-زواتي رشيد،مدخل الخدمة الإجتماعية،منشورات جميلة للطباعة و النشر و التوزيع،طبعة 1 ،الجزائر،2000،صفحة 96 .

[2]-بورغداد أمال ،المرجع السابق، صفحة 184 .

2- تحديد هدف البرنامج و النظام من قبل المؤسسة، فقد تهتم إحدى المؤسسات بالخدمات الصحية بينما تهتم أخرى بالتسهيلات المعيشية .

3-تحديد الجهود المسؤولة عن تنفيذ هذا النظام و توضيح مسؤلياتها بالكامل و هذا من أجل المراقبة، و عادة ما تكون إدارة الموارد البشرية هي الجهة المسؤولة عن ذلك منفردة أو مشتركة مع جهات أخرى مثل مديرية العلاقات العامة .

4-إن تعزيز التعاضدية و تزكيته من طرف الإدارة أمر ضروري فهي من تدعمه ماليا ومعنويا و تمنحه تسهيلات و توفر نجاحه .

5-مشاركة العاملين من خلال الإدلاء برأيهم في إدارة البرنامج و تمويل النظام حيث يساهم العاملين في صندوق الخدمات من خلال إقتطاعات من أجورهم .

6-إعلام العاملين بالنظام و تعريفهم بالخدمات و كيفية الحصول عليها و الجهة التي تقدمها.

7-أن تكون الإستفادة من مكونات النظام إختيارية ما عدا تأمين التقاعد أو المعاش فتعتبر إجبارية بفعل القانون لأنها متعلقة بإقتطاعات من مرتب العاملين فلا يشعرون بعبء النظام عليهم .

8-إضفاء المرونة على نظام الخدمات بإدخال أنواع الخدمات القريبة من حاجات العاملين، و إجراء أي تغييرات إدارية على النظام كلما إستدعى الأمر ذلك عن طريق المراجعة المستمرة لنظام.

9-دراسة تكلفة عائد النظام حتى لا تتفوق التكاليف على الإيرادات فيصيب النظام بعجز مالي و منه يتعذر تقديم الخدمات، و أن يكون تشغيل النظام غير مكلف و غير مرهق حتى لا يتقاعس العاملين عن تأدية مهامهم و تقديم الخدمات و العون للعامل.

10-إستثمار الأموال المتاحة بشكل جيد من أجل عوائد كبيرة، فيكتسب النظام الخدمات قوة .[1]

[1]-بورغدة أمال، المرجع السابق، صفحة 191 .

إن تصميم **نظام الخدمات الإجتماعية يمر بعدة مراحل** و التي سنتعرض إليها فيما يلي:

المرحلة الأولى: دراسة إحتياجات العاملين .

من أهم ما يميز نظام الخدمات محاولته تحقيق الإستقرار و الأمان للعامل وتقديم مجموعة من الخدمات و الإمتيازات، كما يعتبر وسيلة للتأثير في دافعية العمال مما يستوجب توافقه مع إحتياجتهم و هذا من أجل ضمان فعالية تأثير هذه الخدمات الإجتماعية، و يعتمد في دراسة إحتياجات العمال على الإستطلاع و التعرف إلى أراء العمال في الخدمات المحصل عليها حاليا و مدى رضائهم عنها و عن أنواع الخدمات الجديدة التي يمكن تقديمها مستقبلا .

المرحلة الثانية: تحديد أهداف المنظمة .

و يقصد بذلك تحديد النتائج النهائية لنظام الخدمات، و التي قد تتمثل في تحقيق التكافل الإجتماعي، الإستقرار للعاملين، تحقيق الخدمة التأمنية الصحية، أو ضمان تسهيلات معيشية تعين العمال على مواجهة أعباء الحياة بشكل أفضل .

و على المنظمة أن تتحقق من تماثل و توافق إحتياجات العاملين و أهداف نظام الخدمات الإجتماعية [1].

المرحلة الثالثة: تحديد ميزانية المزايا و الخدمات.

و لتحديد الميزانية يجب الإعتماد على :

1-إيرادات نظام الخدمات الإجتماعية: تتكون هذه الإيرادات من مساهمات المشاركين من العمال و المتمثلة في إقتطاعات من مرتباتهم و من مساهمات المنظمة في هذا النظام والتي تكون في أغلب الأحيان مبالغ محددة، أو نسبة من الأرباح، كما أن فوائد الإستثمار و عوائده تعتبر موردا لنظام الخدمات .

2-النفقات: و هي أهم بند في الميزانية و تمثل نفقة تقديم الخدمات ذاتها للعاملين بالإضافة إلى تكاليف إدارة النظام و تكاليف التغطية الإعلامية [2].

---

[1]- بورغدة أمال، المرجع السابق، صفحة 192 .

[2]-تتمثل نفقات نظام الخدمات في تكلفة البنود التالية :

<u>المرحلة الرابعة: وضع إجراءات النظام .</u>

في هذه المرحلة يتم وضع لائحة بنظام العمل في الخدمات الإجتماعية، و تتضمن هذه اللائحة المعلومات التالية :

1-أنواع الخدمات التي تقدم للعاملين .
2-إجراءات الحصول على الخدمات أي إجراءات المطالبة بها .
3-النماذج التي تملأ للحصول على هذه الخدمات .
4-لمن تعود سلطة الإشراف على نظام الخدمات، مجالها، أدوار المشرفين على نظام الخدمات .
5-مواعيد الإشتراك في النظام .
6-حرية الإنضمام و الإنفصال و تغيير الإشتراك في الأنواع المختلفة للنظام [1].

أما عن **أنواع الخدمات** التي يتم تقديمها فهي كثيرة و تتنوع بتنوع حاجات العاملين التي تسعى المؤسسة لإشباعها، و من بين هذه الخدمات نذكر على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

<u>1-مزايا مادية عن وقت لا يتم فيه العمل .</u>

تتمثل هذه الخدمات في إعطاء مقابل دون عمل مثل الدفع عن وقت الراحة، كذلك وقت الإستعداد للعمل، إذ ترى المؤسسة أن هذا الوقت لا يعتبر هدرا و يحتسب كأنه وقت عمل يؤجر عليه العامل، كما قد تكون أيضا إجازة للمناسبات سواء للأعياد أو للمناسبات الخاصة بالعامل التي رأيناها سابقا في المطلب الأول من هذا المبحث .

-ميزانية الحوافز و الخدمات ذاتها.
-أجور و مرتبات المسؤولين عن نظام الحوافز و الخدمات .
-تكلفة الدراسات و البحوث التي تجرى في موضوع الحوافز و الخدمات .
-أتعاب المستشارين في هذه الأنظمة .
-تكلفة برامج الكمبيوتر الخاصة بحساب الحوافز و الخدمات .
-تكلفة الإحتفاظ بسجلات متكاملة و إعداد تقارير تطلبها الدولة .
[1]- بورغدة أمال،المرجع السابق، صفحة 193 .

2-التأمينات .

من أهم التأمينات عندنا التأمين على التقاعد الذي يهدف إلى توفير نوع من الأمان للعاملين عند تقاعدهم بحصولهم على مرتب تقاعد، و يتحدد هذا الأجر بناءا على عدة إعتبارات أهمها :

أ-مساهمة العامل أي نسبة مئوية من الأجر الشهري تقتطع من هذا الأخير شهريا مع مساهمة المؤسسة شهريا، و تدفع كلا المساهمتين إلى الصندوق الوطني للمعاشات.

ب-مدة الخدمة أو الأقدمية و هي محدد أساسي للمعاش .

كما يمكن أن تقدم خدمات تأمينية أخرى مثل التأمين على الحياة، أو تأمين الحوادث ...الخ، و كذا دفع الأجور لمدة معينة للعاملين الذين تم الإستغناء عنهم خاصة في حالة الإقالة لظروف إقتصادية و هذا ما يمثل التأمين ضد البطالة [1].

3-الخدمات الصحية .

تتنوع الخدمات التي تقدمها المنظمة لعمالها و من أمثلتها الكشف الطبي الدوري العام الذي تجريه الإدارة للاطمئنان على صحة موظفيها و كذلك الفحوص و التحاليل والتأمين الصحي و العلاج الذي يشمل : عيادة الطبيب ، شراء الأدوية و إجراء التحاليل و العمليات الجراحية، هذا بالإضافة إلى المجهودات التي تبذلها المنظمة لتنمية الوعي الصحي لدى العمال كالتحذير من أضرار التدخين مثلا و توفير أماكن نظيفة للوضوء والصلاة ....إلخ .

فالخدمات الاجتماعية في المجال الصحي تعمل على ضمان حقوق العمال الصحية من خلال جملة من القوانين و التوصيات، و ينبغي كذلك أن تتوفر في مكان العمل وسائل الوقاية من إصابات العمل وذلك عن طريق التشريع الاجتماعي، إضافة إلى

[1]- لمزيد من التفاصيل حول التأمينات أنظر: زرارة صالحي الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية ، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق،جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2006-2007 .

التدريب على وسائل الإطفاء و نشر الوعي الوقائي لتفادى الحوادث، و يجب تنظيم الفحص الدوري و هو فحص سنوي أو نصف سنوي يجرى على العمال عن طريق الكشف الدوري الذي يمكن من اكتشاف الأمراض المهنية و علاجها قبل استفحالها وينبغي كذلك الاهتمام بإجراءات الإسعافات الأولية و تدريب عدد من العمال على هذه الإسعافات، كما ينبغي توفير وسائل المواصلات اللازمة لنقل العامل المريض أو المصاب إلى المستشفيات و غيرها من المراكز الطبية و العلاجية[1] .

4- الخدمات الترفيهية.

تميل بعض الشركات إلى رعاية عامليها إجتماعيا و ثقافيا و ترفيهيا و من أمثلة الخدمات الترفيهية التي تقدم للعمال، نجد النوادي الاجتماعية و الرحلات و التمثيل والهوايات كالرسم و التصوير و الكشافة و الجوالات ، كما تشمل المصايف و المخيمات الصيفية، كما يجب أن تقوم بهذه الخدمات الترفيهية إدارة صحية فنية صالحة تعد لها البرامج اللازمة التي يتوفر فيها تكافؤ الفرص للجميع و التنوع و الاستمرار و خدمة جميع الأعمار، و العناية بالوسائل السلبية و الايجابية من وجوه النشاط و مراعاة الاختلافات الفردية بين العمال و ملاءمة أوجه النشاط مع أوقات الفراغ و اشتراك العمال أنفسهم في رسم البرامج و تنفيذها [2].

كما قد تشجع بعض المنظمات إلتحاق عامليها بصفوف الدراسة و ذلك من أجل إستكمالها أو لتحسين الأداء، إذ يمكن للمنظمات أن تقترح على هؤلاء العمال مجالات الدراسة الواجب إستكمالها كنوع من التدريب، و يأخذ التشجيع شكل دفع مستحقات الدراسة و المراجع وقت التفرغ[3] .

5- خدمة التغذية.

---

[1]-بن خالد جمال، المرجع السابق، صفحة 153.

[2]-بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 188 .

[3]-بورغداد أمال، نفس المرجع ، صفحة 189.

تتم العناية بالعمال و رفع مستواهم الصحي من خلال تقديم وجبات غذائية مناسبة لها أثار ايجابية على معنوياتهم و كفايتهم الإنتاجية، لذا تدعو الحاجة إلى ضرورة توفير وجبات غذائية صحية مجانية أو بأسعار مناسبة حفاظا على صحتهم الجسدية و الذهنية و النفسية.

إن تقديم الوجبة الغذائية المناسبة صحيا للعمال تحقق ما يلي:

-زيادة حيوية و كفاءة و أداء العمال و إقبالهم على العمل.

-نقص التأثير عن العمل و التقليل خروج العمال وقت الراحة.

-نقص حوادث العمل و الأمراض المهنية المرتبطة بسوء التغذية.

و من ضمن الوسائل التي يجب توفيرها في مجال التغذية:

-**المطعم:** و الذي يجب أن يكون نظيفا يجد فيه العامل راحته أثناء تناوله الوجبة الغذائية .

-**النادي:** حيث يوفر مختلف المشروبات التي يرغب فيها العمال و الذي يساعدهم في التعارف، و بالتالي يساهم في تقوية العلاقات العمالية و الاجتماعية داخل المؤسسة ولابد لهذه المطاعم أن تتوفر على الشروط الصحية اللازمة ذات المعايير الجيدة، و تقوم بالإشراف على المطعم و الوجبات لجنة مختصة تهتم بوضع قوائم الطعام و كمياته ونوعياته، و يتبين من خلال ذلك أن توفير المؤسسة لهذا النوع من الخدمات الاجتماعية الغذائية للعمال لا يقتصر على توفير الوجبات الغذائية فقط، و إنما هي تهدف إلى تنمية الوعي الغذائي بالابتعاد على المأكولات الضارة و الزائدة عن الحد و تناول الأغذية الصحية الجيدة[1] .

<u>6-تسهيلات معيشية.</u>

[1]-بن خالد جمال، المرجع السابق، صفحة 158.

تقدم بعض المنظمات خدمات تسعى من خلالها إلى مساعدة العاملين في تحمل أعباء المعيشة و مواجهة مشاكلها، و ذلك لتوفير مناخ من الإستقرار في حياتهم مما قد يعود بالنفع على العمل.

و من أهم هذه التسهيلات نجد مساعدة العاملين في الإسكان، حيث تلجأ المؤسسة إلى واحدة أو أكثر من طريقة لتقديم الخدمات الإسكانية ومن أمثلتها بناء مجمعات سكانية، أو منح العامل بديل للسكن، أو مساعدة العاملين من أجل تملك شقق، حيث تلجأ بعض المؤسسات و لخصوصية طبيعة نشاطها و حرصا منها على ممتلكاتها و على العاملين بها، تجعل مكان السكن قريبا جدا من العمل و تدفع مستحقاته أي دفع أجرة الإيجار[1].

كما تتضمن التسهيلات المعيشية خدمات المواصلات و ذلك بتوفير سيارات النقل و الحافلات من أجل تأمين نقل العمال إلى مقر العمل، و يكون ذلك إما من خلال تملك كل مديرية حافلة خاصة بها، أو أن تكون الحافلة ملكا لإحدى المديريات مثل مدير الخدمات الإجتماعية، أو تتعاقد المؤسسة مع الخواص من أجل توفير حافلة لنقل عمالها.

كما تتضمن تسهيلات المواصلات إمكانية شراء سيارات بالتقسيط و هذا بأن يدفع العامل للشركة بالتقسيط من أجل الحصول على السيارة [2].

هذه هي أهم المجالات التي تعالجها الخدمات الإجتماعية، و بعد إعطاء لمحة عن الخدمات الإجتماعية سوف ننتقل في الفرع الثاني من هذا المبحث إلى الخدمات الإجتماعية في الجزائر و أهم الخدمات التي تقدم للعامل كمساعدة عينية له تحسب في الأجر.

---

[1]-بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 188.

[2]-بن خالد جمال، المرجع السابق، صفحة 163.

الفرع الثاني: الخدمات الإجتماعية في الجزائر .

تهدف الخدمة الاجتماعية إلى تنمية المجتمع وذلك عن طريق تنمية القوى المختلفة التي تساهم في التقدم و النمو، وذلك من خلال توفير الجو الملائم الذي يسمح للأفراد الناشطين بالعمل في ظروف و محيط ملائم بعيدا عن الضغوطات الاجتماعية والنفسية لما لها من أثر سلبي على العامل و أدائه للمهام الموكلة إليه، و محاولة تناولها بالبحث و التحليل معتمدة في ذلك أنجع الوسائل في المجتمع للقضاء عليها أو التقليل من آثارها.

و لقد عرف الأستاذ أحمية سليمان الخدمات الإجتماعية بأنها كل النشاطات التي ترمي إلى تحسين الظروف المادية و الإجتماعية و الثقافية للعمال و أسرهم أثناء الحياة المهنية و بعد التقاعد، و لأسر العمال المتوفون[1] .

أما تعريف الخدمات الإجتماعية قانونا فقد تم من خلال المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 الذي يحدد محتوى الخدمات الإجتماعية و كيفية تمويلها [2]، إذ تعتبر الخدمات الإجتماعية بأنها جميع الأعمال أو الإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا عن طريق تكملة أجر العمل في شكل خدمات في مجال الصحة و السكن و الثقافة و التسلية، و بصفة عامة جميع التدابير ذلت الطابع الإجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل و أسرته.

تعد الخدمات الإجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة مكملة لأعمال الدولة والجماعات المحلية و الهيئات المتخصصة و يتم التكفل بها تطبيقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، و يمكن القيام بها في المجالات الأتية : المساعدات الإجتماعية، الخدمات الصحية، دور الأمومة و رياضة الأطفال، الرياضة الجماهيرية، أنشطة الثقافة

---

[1]- أحمية سليمان،الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، صفحة 353 .

[2]-المرسوم رقم 82-179، المؤرخ في 21 رجب 1402،الموافق ل 15 ماي 1982 يحدد مضمون الخدمات الإجتماعية و كيفية تمويلها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20،المؤرخة في 18 ماي 1982 .

والتسلية،الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية مثل الجولات، و مراكز الإستجمام ومراكز الإصطياف، و مراكز الإستراحة العائلية، تعاونيات الإستهلاك،الأنشطة ذات الطابع الإداري الرامية إلى تسهيل إنشاء التعاونيات العقارية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما[1]، و أخيرا تمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الإجتماعي لصالح العمال الأجراء[2] .

تمول الهيئة المستخدمة صندوق الخدمات الإجتماعية التابع لها بمساهمة سنوية تحسب على أساس نسبة 3 من كتلة الأجور الخام بما في ذلك العلاوات و التعويضات على إختلاف أنواعها إعتمادا على حسابات السنة المالية المنصرمة،تخصص نسبة 3 % حسب ما يأتي :

-2 % لإنجاز أعمال المساعدة الإجتماعية .

-0.5% بعنوان المساهمة في الصندوق الوطني للخدمات الإجتماعية في ترقية السكن الإجتماعي للأجراء.

-0.5% بعنوان المساهمة في تمويل نظام التقاعد، يدفع المستخدم مباشرة الحصة للهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق حسب الكيفيات السارية في مجال الضمان الإجتماعي [3].

في حالة ما إذا كانت الهيئة المستخدمة حديثة تحسب المساهمة على أساس الميزانية التقديرية للنفقات بعنوان أجور العمال، و تتم تصفية الحسابات بناء على كتلة الأجور الخام التي تدفع فعلا من خلال السنة المالية المعنية بذلك لدى حساب المساهمة الخاصة بالسنة المالية الموالية .

---

[1]-هذه المجالات تحددها المادة 3 من المرسوم رقم 82-179 الذي يحدد محتوى الخدمات الإجتماعية.

[2]-المرسوم رقم 96-74،المؤرخ في 14 رمضان 1416 الموافق ل 3 فيفري 1996، يتمم المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 الذي يحدد محتوى الخدمات الإجتماعية و كيفية تمويلها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 9، المؤرخة في 4 فيفري 1996 .

[3]-المادة 3 من المرسوم تنفيذي رقم 94-186،المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق ل 6 جوان 1994،الذي يتمم المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 الذي يحدد محتوى الخدمات الإجتماعية و كيفية تمويلها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 44،المؤرخة في 7 جوان 1994 .

يتم تسيير الخدمات الإجتماعية بصفة مشتركة بين إدارة المؤسسة المستخدمة وممثلي العمال في شكل لجنة تدعى "لجنة الخدمات الإجتماعية "، أما في المؤسسات الكبرى التي تتكون من عدة فروع يمكن أن تأخذ هذه اللجنة شكل اللجنة المركزية التي تتفرع عنها لجان فرعية كبرى تتكون منها المؤسسة.

تتشكل لجنة الخدمات الإجتماعية بإتفاق مشترك بين إدارة المؤسسة و نقابة العمال في المؤسسة، و التي تتلخص مهمتها بصفة عامة في إعداد نظامها الداخلي و تحديد سياسة المؤسسة في مجال الخدمات الإجتماعية، و وضع برنامج عملها، و إقرار ميزانيتها على ضوء الإمكانيات المتوفرة، و تحديد كيفيات و شروط الرقابة على تسيير الخدمات الإجتماعية [1].

في حين أن القانون رقم 78-12 تعرض لموضوع الخدمات الإجتماعية في المادة 9 منه و التي تنص: " تؤمن الدولة الحماية الإجتماعية للعامل و الأسرة التي تكون في كفالته من أثار الشيخوخة و المرض و حوادث العمل و الوفاة، تطبيقا للمبادئ المنصوص عليها في الميثاق الوطني في مجال الحماية الإجتماعية للعمال ".

أما المبادئ المنصوص عليها في الميثاق الوطني فتتمثل أساسا في :

1-**مبدأ الخدمة الاجتماعية حق من حقوق العمال:** فهي تعتبر جزء من مجهوداته وليس هبة أو صدقة من رب العمل أو الدولة.

2-**مبدأ توحيد الخدمة الاجتماعية بين عمال المؤسسة:**يجب عدم التفرقة بين العمال في وحدة و أخرى أو بين عمال المؤسسة الواحدة، تفاديا للمشاكل التي قد تنجم عن سوء توزيع هذه الخدمة أو التلاعب و الفشل في ذلك.

[1]- أحمية سليمان،الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،المرجع السابق،صفحة 353 .

3-مبدأ استشارة العمال بخصوص برامج الخدمة الاجتماعية: سواء بتعديلها أو استبدالها أو إلغائها، و ذلك عن طريق قياس رغبات العاملين و اتجاهاتهم نحو الخدمة الاجتماعية وهذا ما يؤدي إلى شعورهم بأن تلك البرامج نابعة منهم ويساهمون في تسييرها.

4-مبدأ مستوى الخدمة الاجتماعية:يجب أن تكون الخدمة الاجتماعية تتماشى وأوضاع العمال و مستوى العمل الذي يقومون به، و طبيعة المؤسسة التي يجب عليها توفير الشروط الملائمة لممارسة هذه الحقوق التي تمكن العمال من التمتع بالرفاهية المادية والمعنوية.

5-مبدأ مشاركة العمال في إدارة الخدمة الاجتماعية:و يكون ذلك عن طريق مجلس العمال بواسطة لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية التي تكلف بالمسائل المتعلقة بالوضع الاجتماعي والثقافي للعمال، كما تختص بتسيير الخدمات الاجتماعية و الثقافية للمؤسسة.

6-مبدأ الاستفادة من الخدمة الاجتماعية:حيث أن العامل يستفيد من برامج الخدمات الاجتماعية بمجرد انتمائه للعمل، وتأديته لواجباته للخدمة الاجتماعية داخل المؤسسة.

7-مبدأ العدالة في التوزيع:أن تطبيق هذه الخدمة يلزم العدالة في توزيعها و ذلك بإتاحة فرص متساوية أمام العمال لينتفعوا بمزايا واحدة، من أجل بعث روح الرضا و الاطمئنان في أنفسهم على حقوقهم.

أما القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فنجد من خلاله أن المشرع قد إعتبر أن حصول العامل على الخدمات الإجتماعية حق من الحقوق التي يفرضها عقد العمل إلا أنه لم يقم بتعريفها [1].

أما عن مجالات الخدمة الإجتماعية فقد إهتم المشرع الجزائري بالخدمة الاجتماعية العمالية و ذلك بهدف تحسين ظروف العمل، حيث أن الدولة وفرت من خلال سن نصوص تشريعية عدة أنواع من الخدمة الاجتماعية منها :خدمة الإسكان، الصحة

---

[1]-أنظر المادة 6 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل .

التغذية، الترفيه، التثقيف، النقل، المساعدات و الإعانات المالية، و التي سنحاول التعرض إليها في ما يلي:

1-مجال الإسكان:

لقد أولت الدولة الجزائرية إهتماما كبيرا بمجال الإسكان حيث قامت بسن عدة قوانين في هذا المجال، حيث كان يلجأ العمال إلى بناء بيوت قصديرية بالقرب من المصانع و التي لا تتوفر على الشروط الصحية[1] ، فسن المشرع الجزائري عدة قوانين خاصة ببناء أحياء سكنية للعمال بالقرب من أماكن عملهم.

وبالرجوع إلى القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نجد أنه قد أشار إلى حق العامل في السكن ، حيث اعتبرت المادة[2] 180 منه أن منح السكن للعامل يدخل في إطار الخدمات الإجتماعية و يهدف إلى رفع مستوى معيشة العامل وعائلته و تنمية شخصيته و كذا تكملة أجر العامل .

أما المادة 185 من هذا القانون فقد ربطت منح السكن للعامل بضرورة المساهمة في دفع مصاريف هذا السكن ، و المقصود بالمصاريف دفع إيجار و تكاليف الكهرباء والغاز و الهاتف [3].

أما المادة 186 من نفس القانون فإنها حددت شروط إحتفاظ العامل بالمسكن الوظيفي الممنوح له من طرف المؤسسة المستخدمة في حالة المرض أو العجز أو الوفاة أو في حالة الإحالة على المعاش أو التقاعد، حيث نصت هذه المادة ": في حالة مرض العامل أو عجزه أو إحالته على التقاعد فإن حقه في البقاء في المسكن أو سكن لائق يضمنه القانون ، ويستفيد من هذا الحق في حالة وفاة العامل الأشخاص الذين يكفلهم

[1] – EL-KANEZ ALI : Monographie d'une Expérience Industrielle en Algérie , le complexe Sidérurgique d'el hadjar, Paris,1983,P 397

[2]–أنظر المادة 180 من القانون رقم78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

[3]– أنظر المادة 185 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

العامل قانونا وتستثنى من مجال تطبيق الحق في البقاء في المسكن ، المساكن الوظيفية المرتبطة بسير الخدمة وفقا للتحديد الوارد في التنظيم المعمول به. "

و وفقا لهذه المادة فإن العامل الذي يمنح السكن الوظيفي إذا أصيب بمرض مزمن أو أصيب بحادث عمل و أحيل على المعاش أو في حالة الإحالة على التقاعد فإنه يحق له الاحتفاظ بالمسكن أو يمنح سكنا مماثلا، ويستفيد من هذا الحق الورثة الشرعيين بشرط أن لا يكون هذا السكن سكنا وظيفيا مرتبطا بسير الخدمة والمقصود بسير الخدمة أن لا يكون هذا السكن منح بسبب ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة، وهذا النوع من السكن يكون داخل مقر الوحدة التي يعمل بها الموظف أو العامل .

و لكن بالرجوع إلى القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، فإنه لم يتطرق إلى حق العمال في السكن، و لقد أحدث هذا القانون ردة في التشريع الجزائري مقارنة بما جاء في القانون رقم78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، و يرجع تنظيم هذا النوع من الخدمات إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل.

2- خدمة الإطعام و النقل.

تتخذ الخدمات الخاصة بالتغذية و التي تنظم في المؤسسة أو بالقرب منها أشكالا عديدة و أكثر هذه الأشكال هو الذي يتضمن تنظيم مطاعم بالمنشأت أو قربها، بحيث يمكن للعامل أن يتناول فيها وجبات ساخنة و بأسعار معقولة، أما خدمات النقل فهي أيضا تعتبر من أهم الخدمات التي تقدم للعامل بالمؤسسة سواء العامة أو الخاصة و تعود أهميتها كونها تحافظ على قوة و وقت العامل و لذلك اهتم التشريع بها.

و لقد أشار القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل في المادة 184 منه إلى هذا الحق حيث نصت هذه المادة ": يجب أن يواكب تصميم أنظمة المطاعم و النقل و تنميتها الإنقضاء التدريجي لتعويض النقل و السلة اللذين يدفعان حاليا حتى إلغائهما نهائيا ."

كما أن هذا القانون ألزم بضرورة مساهمة العامل في تكاليف النقل و الإطعام اللذين تقدمهما المؤسسة المستخدمة حيث نصت المادة منه 185 على ما يلي "عندما تقدم المؤسسة المسكن أو الغذاء أو النقل للعامل الذي تستخدمه يشارك فيما تتكلف به من مصاريف "

أما القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل فإنه لم يشر إلى هذا الحق بطريق مباشر، و أشارت المادة 6 منه إلى حق العمال في الخدمات الإجتماعية وحق النقل و حق الإطعام يعتبران من الحقوق الإجتماعية، بمعنى أن هذا القانون أشار بطريق غير مباشر إلى هذا الحق فقط [1] و لم يترك القانون رقم 90-11 أمر تحديد هذه الخدمات الإجتماعية للإتفاقيات الجماعية، إذ بالرجوع إلى المادة 120 منه نجد أن المشرع لم يمنح صلاحية تحديد الخدمات الإجتماعية للإتفاقيات الجماعية.

و لهذا عرفت الإتفاقيات الجماعية للعمل هذه الخدمات على أنها تشمل التعويضات المرتبطة بالنفقات المصرفية، التعويضات عن المصاريف التي يؤديها العامل أثناء مزاولة نشاطه المهني، و منها منحة الوجبة أو الفطور أو السلة و هي عبارة عن تعويض يدفعه صاحب العمل للعمال الذين يتناولون وجباتهم في مواقع العمل أو في محلات هيئت لهذا الغرض في حال عدم توفير الهيئة المستخدمة الوجبات لعمالها وهي تختلف من مؤسسة لأخرى.

إذ على سبيل المثال حددت الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر ب 150 دج عن كل يوم عمل، أما الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز فحددتها بحوالي 85 دج يوميا لعمال الشمال و 95 دج لعمال الجنوب، كما حددت الإتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري ب 180 دج عن كل يوم عمل سواء كان العمل في النهار أو في الليل [2].

---

[1]-أنظر المادة 6 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل .

[2]- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، صفحة 208

كما تشمل أيضا تعويض التنقل و هو تعويض العامل عن التكاليف التي ينفقها خلال التنقل من سكنه الإعتيادي إلى مقر عمله إذا لم تضمن المؤسسة النقل لمستخدميها، و يعد المقياس العام لمنحة تعويض النقل حسب المسافات المقطوعة.

حددت الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر مبلغ التنقل على النحو التالي: من 2 إلى 5 كلم 500 دج شهريا، و من 5 إلى 10 كلم 700 دج شهريا، من 10 إلى 15 كلم 1000 دج، من 15 إلى 30 كلم 1500 دج، و أخيرا أكثر من 30 كلم 2000 دج.

و حددتها الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز على النحو التالي: من 1 إلى 3 كلم 200 دج، من 3 إلى 8 كلم 300 دج، من 8 إلى 12 كلم 500 دج، من 12 إلى 25 كلم 700 دج، أكثر من 25 كلم 100 دج [1].

يلاحظ أن هاتين المنحتين مكرستين في إطار علاقات العمل أي في قطاع النشاط الإقتصادي و بموجب الإتفاقيات الجماعية، بينما حرم منها الموظفون في قطاع الوظيفة العمومية، رغم أن الكثير من الموظفين يقطعون مسافات طويلة للوصول إلى مكان عملهم يكلفهم ذلك مبالغ معتبرة على حسابهم الخاص لذا نرى ضرورة إدماج هذه التعويضات في قطاع الوظيفة العمومية.

3-خدمة الترفيه.

أشار القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل في عدة مواد إلى حق العامل في الترفيه و المعونات المختلفة، حيث نجد أن المادة 11 منه نصت على أنه ": لكل عامل الحق في تنمية شخصيته بدنيا و معنويا و ثقافيا و مهنيا "، كما أن المادة 16 من ذات القانون نصت على أنه:"يستفيد العامل من جميع الحقوق التي يمنحه أياها القانون في مجال الخدمات الإجتماعية.

[1]– بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق ،صفحة 209 .

و يجب على المؤسسة المستخدمة أن توفر شروط ممارسة هذه الحقوق، و أن تكون هذه الشروط أكثر ملاءمة لتمكين العامل من التمتع بالرفاهية البدنية و المعنوية والثقافية".

أما القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لم يتطرق إلى حق العامل في الترفيه و المعونات المختلفة بطريقة مباشرة ، و لكن المادة 6 من هذا القانون نصت على حق العامل في الخدمات الإجتماعية، بمعنى أن هذا القانون أشار بطريق غير مباشر إلى حق العمال في الترفيه و المعونات المختلفة و يرجع تنظيم هذا النوع من الخدمات إلى الأنظمة الداخلية للعمل .

4-الخدمات الصحية .

لقد أشار القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل إلى حق العامل في الرعاية الصحية و الأمن، و قد ورد في عدة مواد ما يؤكد على هذا الحق فالمادة 13 من هذا القانون نصت على أنه: " يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية و الأمن التي يحددها التشريع المعمول به ".

كما حدد هذا القانون أهداف طب العمل في المادة 14 التي تنص : "يهدف طب العمل إلى وقاية صحة العامل في العمل بالحيولة دون تعرضه لأي وهن بدني أو ذهني و مراقبة تكيفه مع العمل و حمايته من الأمراض المهنية و حوادث العمل ."

كما تطرق هذا القانون إلى حق العامل في الإستقرار و الأمن في المادة 10 حيث نصت هذه المادة : " تؤمن الدولة الإستقرار و الأمن في العمل لجميع العمال ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون و في النصوص التطبيقية المستمدة منه".

أما القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فإنه أشار إلى حق العامل في الخدمات الإجتماعية في المادة 6 منه، كما أشار هذا القانون إلى حق العامل في الرعاية الصحية و الأمن حيث نصت المادة الخامسة: " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : ... الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل ".

كما تقدم بعض المؤسسات أنواعا مختلفة من الخدمات الصحية سواء كان ذلك بهياكل تابعة للمنظمة أو خارجها أو بتغطية تأمينية، إذ ترى بعض المنظمات أن هذه الخدمات تضمن توافر مستوى جيد من الصحة العامة للعاملين بها، كما يتم ذلك من خلال الكشف الدوري و الإحالة إلى المتخصصين و زيارة العاملين المرضى في العيادات وإجراء التحاليل و الفحوص و الأشعة و الإختبارات، و قد يتضمن ذلك تقديم الأدوية وإجراء العمليات و تقديم الأجهزة و النظارات و علاج الأسنان...و غيرها من الخدمات الطبية الخاصة .

و لتحقيق ذلك تلجأ المؤسسة إلى عدة طرق إما بالتعاقد مع عيادة خاصة و مراكز طبية خارجية تقدم الخدمات الصحية لعمالها، أو أن تشارك أحد المؤسسات مراكزها الطبية[1] أو أن يكون لها مركزها الطبي الخاص بها .

و قد ترغب المنظمة في تقديم مزيد من الخدمة الصحية بتوفير الإرشادات الصحية و الكتيبات و عرض الأفلام مثل أفلام أضرار التدخين، و توزيع النشرات الصحية في مجالات مختلفة مثل الحمل، الولادة، العناية بالطفل...إلخ [2].

[1]–مثل المركز الطبي المشترك بين نفطال و سوناطراك .

[2]–بورغداد أمال، المرجع السابق، صفحة 187 .

خاتمة الفصل.

تعتبر المكافآت سواء المرتبطة بالإنتاجية أو غير المرتبطة بها من مكونات الأجر غير الثابت للعامل، و هذا راجع إلى أن هذه المكافآت لا يتحصل عليها العامل بشكل دائم، إلا أنها تساعده في تحسين أجرته و تمكنه من تلبية حاجته الخاصة أو حاجة أسرته.

فبالنسبة للمكافآت المرتبطة بالإنتاجية فهي عبارة عن مكافآت يتحصل عليها العمال بعد بذل مجهود في العمل، إذ لا يلزم المستخدم بأن يمنحها لكل عماله، و تنقسم هذه المكافآت إلى نوعين، يتمثل النوع الأول في مكافأة المردود الفردي و التي يتحصل عليها العامل بعد تقييم أداءه و فعاليته في العمل، أما النوع الثاني فيتمثل في مكافأة المردود الجماعي التي يتحصل عليها العامل بعد تحقيق المستخدم للأرباح، و قد حدد المشرع الجزائري أهم الشروط لكي يتحصل العمال على المكافأة و قيمة المنحة، و لكنه قام في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل بإلغاء كل المراسيم التي جاء بها القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، كما أعطى الشركاء الإجتماعين حق منح المردود الجماعي و الفردي و التي حددت غالبا بنسبة مئوية، إلا أن القضاة لا يزالون يعتمدون على هذه المراسيم الملغية في تحديد أحقية الحصول على المكافأة و قيمتها .

أما المكافآت التي لا ترتبط بالإنتاجية فهي على نوعين إما مادية أو عينية يتحصل عليها العمال دون تمييز، فبالنسبة للمنحة المادية فهي عبارة عن مبالغ مالية يتحصل عليها العمال في مناسبات معينة و تمنح من طرف صندوق الخدمات الإجتماعية، أما المنح العينة فهي الأخرى تمنح كذلك من طرف صندوق الخدمات الإجتماعية غير أنها منح غير مالية إنما هي عبارة عن إمتيازات يتحصل عليها العامل لتحسين مستواه المعيشي هو و أسرته، و لكن ما يعاب على هذا النوع أنه لا يدخل ضمن صلاحيات الإتفاقيات الجماعية و إنما يتم على أساس إتفاقي، فقد يتأثر بضعف تفاوض نقابات العمال في تحديد هذه المنح .

خلاصة الباب الثاني .

إن الأجر المتغير مرتبط بعدة معطيات و شروط تتحكم فيه و هي عبارة عن تعويضات تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي أو بعمل في الظروف غير عادية، و كذلك المكفآت التي تستخدمها المؤسسة لحث العمال و تحفيزهم على الزيادة في المردودية و هي عناصر متغيرة من حيث القيمة المالية و حتى من جانب الدوام و الإستقرار.و هي تنقسم إلى قسمين التعويضات و المكافآت .

بالنسبة لتعويضات يمكن تقسيمها إلى قسمين فهناك تعويضات يحصل عليها العامل بمناسبة القيام بأعمال خارج الساعات العادية للعمل و المتمثلة في تعويض العمل الإضافي و كذا العمل التابع أو التناوبي و أخيرا العمل الليلي ،أما القسم الثاني من التعويضات فيتمثل في التعويضات المقدمة بمناسبة العمل الأصلي و من بين هذه التعويضات عندنا تعويض المصاريف التي يدفعها العامل بموجب المهام التي يقوم بها خارج مكان العمل و كذا تعويض الخبرة و أيضا التعويض المنطقة .فبالنسبة لتعويض العمل الذي يكون خارج المدة القانونية للعمل سواء كان هذا العمل يصنف ضمن العمل الإضافي أو العمل التناوبي أو الليلي فنلاحظ أن قانون 91-11 المتضمن علاقات العمل ترك تنظيمها للاتفاقيات الجماعية إلا أن ما نلاحظه أن هناك تفوت في تعويض العمال عن الساعات الإضافية من إتفاقية لأخرى وبالنسبة للعمل التناوبي فلا زالت الإتفاقيات تعتمد على القوانين الملغاة لتحديد قيمة التعويض .

أما القسم الثاني المتمثل في المكافآت فهي بدورها تنقسم إلى قسمين المرتبطة بالإنتاجية و التي يعتمد على المردود العمل سواء الفردي أو الجماعي لتحديدها،و أما نوع الثاني فهي المكافآت غير المرتبطة بالإنتاج فهي عبارة عن منح مالية تقدم في مناسبات معينة أو مساعدات عينية تقدم من طرف صندوق الخدمات الإجتماعية للعامل كمساعدة له،و لا يكون المستخدم ملزم بدفعها فهي مكافأة تمنح بمحض إرادته و لا يمكن للعامل أن يلزمه على دفعها .

الخاتمة

الخاتمة .

في ختام دراستنا ما يمكن قوله هو أن المشرع الجزائري إعتبر الأجر من أهم عناصر عقد العمل، إذا جعل من إنعدامه بطلان هذا العقد ، أما عن مكونات الأجر فيتكون أجر العامل من قسمين هما الأجر الأساسي أو كما يسمى الأجر الثابت، والأجر المتغير و يسمى كذلك بملحقات الأجر الأساسي، و قد تم الإعتماد على التعديل الأخير الذي قام به المشرع الجزائري سنة 2015 لتصنيف مكونات أجر العامل.

1- مكونات الأجر الثابت: يتكون هذا الأجر من ثلاثة عناصر و هي: الأجر الوطني الأدنى المضمون،الأجر حسب منصب العمل(الأجر الأساسي) التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل.

فالمكون الأول للأجر الثابت يتمثل في الأجر الوطني الأدنى المضمون و الذي له أهمية بالغة بالنسبة للعامل، إذ يحدد الحد الأدنى للأجر الذي يتقاضاه، فلا يستطيع صاحب العمل منحه أجرا أدنى منه و إلا تعرض لعقوبات، و يمكن تعريفه على أنه ذلك الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال و كافة القطاعات و النشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من طرف السلطة العامة أي الحكومة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية و اقتصادية و اجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد و تطور مستوى المعيشة.

و لقد أعطى المشرع أهمية لتحديد الحد الأدنى للأجر المضمون و هذا منذ سنة 1978 و كرسه أكثر في القانون رقم 90-11 ، و رغم بعض الثغرات التي وقع فيها إلا أنه حاول تحديد المعايير التي يجب الاعتماد عليها عند تحديد هذا الأخير ، كما وضع لجنة خاصة لإبداء رأيها حول أهمية تعديله، و رغم الزيادات المتكررة التي عرفها الأجر الأدنى منذ الاستقلال إلى يومنا هذا و الذي وصل حد 18.000 دج، إلا أنه يبقى غير كاف لضمان العيش الكريم للعامل الجزائري و أسرته.

و العنصر الثاني الذي يتكون منه الأجر الثابت هو الأجر المنصب و هو عبارة عن تحديد و تصنيف منصب العمل الذي له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ نعني بالتصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور ويسمي هذا الجدول بجدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر و عوامل المنصب، و التي تختلف من منصب إلى آخر، إلا أنه يشترط في كل الأحوال أن لا يقل الأجر الأساسي عن الحد المحدد بموجب الأجر الوطني الأدنى المضمون، فهو الحد الذي يجب أن لا ينزل عنه أجر العامل و إلا تعرض المستخدم إلى عقوبات، فيتم تحديد قيمة مالية معينة لكل نقطة استدلالية تمثل ثمن أو سعر مقابل النقطة و الذي يتم بموجبه حساب أجر المنصب.

و العنصر الثالث و الأخير الذي يشكل الأجر الثابت هو مجموعة التعويضات المرتبطة أو الملحقة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به، و نظرا لاختلاف هذه العناصر الملحقة بأجر المنصب في مختلف تشريعات العمل فإنه تم التركيز على ذكر العناصر و الملحقات الثابتة أي تلك التي تتمتع بطابع الاستقرار و الديمومة من حيث المبدأ و التي اعتمدها المشرع الجزائري في التعديل الأخير و المتمثلة في التعويض عن الضرر أو المخاطر و أيضا المنح العائلية .

التعويض عن الأضرار و المخاطر هو عبارة عن تعويض يمنح للعامل عن مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل مثل الأدخنة و الأبخرة و الغازات الخطيرة أو السامة والضجيج و الحرائق و الإنفجارات، و غيرها من الأخطار المتنوعة الأخرى، فمن جراء هذه الأخطار قد يصاب العامل بحادث عمل أو مرض مهني فيتم تعويضه على هذه الأضرار على أساس أنه تم إغفالها عند تصنيف مناصب العمل. وتطبيقا لذلك صدرت عدة مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض، حيث يتم تحديد قيمة التعويض بضرب الأجر الوطني الأدنى المضمون عن الساعة في عدد ساعات العمل مقسوم على 5، إلا أن هناك عدة إتفاقيات جماعية رغم توفر عنصر الضرر والخطر في مناصب العمل إلا أنه لم يتم التعرض إليها و ذلك راجع لعدم وجود أي قانون يلزمها بالأخذ بها.

و أما التعويض الثاني الملحق بالأجر الأساسي فيتمثل في المنحة العائلية و هذه المنحة تعتبر تعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة و منها التشريع الجزائري، و التي يدفعها صندوق الضمان الاجتماعي للعامل شهريا مثل المنحة العائلية. و أما منحة الأجر الوحيد فيدفعها المستخدم و هي أيضا تعتبر من التعويضات اللاحقة بالأجر الأساسي، حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعمال على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى سن الرشد، و كذا منحة الأجر الوحيد و التي يمنحها المستخدم للعامل الذي لا تمارس زوجته أي نشاط مأجور، كما تستفيد منها المرأة العاملة التي لا يمارس زوجها أي نشاط مأجور و كذلك الأرملة العاملة المربية للأبناء والمطلقة العاملة الحاضنة شريطة أن تكون حضانة الأبناء مسندة لها عن طريق حكم قضائي.

رغم التطور الذي عرفته هذه المنحة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا إلا أن قيمتها لا تساير الواقع المعاش، و ينبغي على المشرع أن يوحد هذه المنحة لكل العمال في الجزائر مهما كان القطاع التابعين له، ذلك أن هناك إختلاف في قيمة المنحة العائلية بين الموظف والعامل، فالمنحة التي يتقاضها الموظف أعلى من تلك التي يتقاضها العامل في أي قطاع وهذا أمر غير معقول، كما يجب أيضا إعادة النظر في الحد الفاصل في تحديد مقدار المنحة التي يتقاضها العامل إذا كان هذا الحد أصلا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

2-مكونات الأجر المتغير: و هي عبارة عن تعويضات تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي أو بعمل في الظروف غير العادية، و كذلك المكافآت التي تستخدمها المؤسسة لحث العمال و تحفيزهم على الزيادة في المردودية و هي عناصر متغيرة من حيث القيمة المالية و حتى من جانب الدوام و الإستقرار، إذ أنها ليست منتظمة لكونها تخضع لعدة عوامل و معطيات و شروط قد لا تتحقق بصفة دائمة إما بسبب المهارة العملية و تغير قدرات العامل أو بسبب تنظيم العمل أو بسبب عدم تحقيق الشروط التي تنشئها أو تبررها، و لهذا فهي تتكون من قسمين التعويضات و المكافآت أو المنح .

فبالنسبة للقسم الأول و المتمثل في التعويضات فهي عبارة عن تعويضات بكامل معنى الكلمة تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له أو قام بعمله في ظروف غير عادية للعمل أو لحقته أضرار مادية أو معنوية جراء ذلك، أو تمنح له مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بعمل أو مهمة معينة أو بمناسبتها وهذه التعويضات يمكن تقسيمها إلى نوعين، النوع الأول هو التعويضات التي يحصل عليها العامل بمناسبة القيام بأعمال خارج الساعات العادية للعمل و المتمثلة في تعويض العمل الإضافي و كذا العمل التابع أو التناوبي و أخيرا العمل الليلي، أما النوع الثاني من التعويضات فيتمثل في التعويضات المقدمة بمناسبة العمل الأصلي، و من بين هذه التعويضات نجد تعويض المصاريف التي يدفعها العامل بموجب المهام التي يقوم بها خارج مكان العمل و كذا تعويض الخبرة و تعويض المنطقة .

إن تحديد المدة القانونية للعمل سواء اليومي منه أو الأسبوعي يتم بنصوص قانونية أو بمقتضى إتفاقيات جماعية للعمل و بالتالي يعتبر اللجوء إلى العمل الإضافي إجراءا استثنائيا، فأي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل يقتضي منح العامل تعويضا عنه سواء كان ذلك بصفة متقطعة و غير دائمة أو كان بصفة دائمة و مستمرة .

و يتخذ العمل الإستثنائي ثلاثة أنماط، يتمثل النمط الأول في العمل ساعات إضافية و التي يستحق العامل تعويض عنها يقدر ب 50% من قيمة ساعة عمل عادية و ترك تنظيمها للاتفاقيات الجماعية، إلا أن ما نلاحظه أن هناك تفاوت في تعويض العمال عن الساعات الإضافية من إتفاقية لأخرى.

أما النمط الثاني فهو العمل التناوبي و النمط الأخير هو العمل الليلي، و لقد منح المشرع للعامل حق الحصول على التعويض في كلا النمطين لاعتبارهما عملا إستثنائيا يخرج عن القاعدة التي تحدد ساعات العمل العادية وترك أمر تحديد قيمة التعويض للإتفاقيات، إذ ذهبت أغلبية الإتفاقيات الجماعية في تقديرها للتعويض عن العمل التناوبي إلى تحديد نسبة مئوية من الأجر القاعدي، و هي الطريقة التي اعتمدها المشرع من خلال النصوص القانونية و التنظيمية الملغاة.

قد يتحصل العامل كذلك على تعويض بمناسبة قيامه بعمله الأصلي و من أهم التعويضات التي يتحصل عليها، تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل و أيضا التعويض عن الخبرة المهنية أو كما تسمى الأقدمية، و أخيرا التعويض الخاص بظروف المنطقة .

إلا أن ما يلاحظ على هذه التعويضات أنها لا تخلو من النقد، حيث حدد المشرع قيمة تعويض المصاريف التي يدفعها العامل أثناء إنجاز مهمة لصاحب العمل و ألزم هذا الأخير بدفعها، إلا أن قيمة التعويض التي حددها لم تعد تواكب الواقع المعاش، إضافة إلى ذلك هناك إتفاقيات تدفع أقل من هذه القيمة.

و فيما يخص تعويض الأقدمية و تعويض المنطقة فلا نرى ما هي الفائدة من جعلها من مكونات الأجر المتغير مع العلم أنها تدفع شهريا، كما أن القوانين و المراسيم التي تنظمها ملغاة إلا أنه لا يزال يعمل بها حتى الآن، و الأكثر من ذلك أن المشرع يعدل و يتمم مرسوما هو أصلا ملغى بإلغاء النص الذي أوجده.

أما بالنسبة للقسم الثاني الذي يتكون منه الأجر المتغير و المتمثل في المكافآت أو الحوافز هو عبارة عن مبالغ مالية تمنح للعامل في شكل نقدي أو عيني كتعبير من صاحب العمل عن الإعتراف بخبرته أو مهارته و كحافز على زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج أحسن، و هي تختلف عن التعويضات في كونها ليست مرتبطة مباشرة بشروط أو ظروف متطلبات العمل و إنما هي متصلة بنوعية و كمية العمل و نتاجه ونجد عدة أنواع من هذه الحوافز و المكافآت .

و هذه المكافآت تنقسم إلى نوعين: مكافآت مرتبطة بمردودية الإنتاج و أخرى لا علاقة لها بالإنتاج ، تشمل المكافآت المتعلقة بالإنتاجية مكافأة المردود الفردي و مكافأة المردود الجماعي، فمكافأة المردود الفردي هي المكافأة التي تمنح لكل عامل شارك في تحقيق أهداف أو برنامج العمل الذي كلف به ضمن المجموعة التي ينتمي إليها، إذ أن أغلب الإتفاقيات الجماعية تعتمد على معيار نوعية العمل و كميته و المواظبة والانضباط لتحديد قيمة هذه المنحة، و غالبا ما تحدد على أساس نسبة مئوية.

أما مكافأة المردود الجماعي فهي منحة موجهة إلى جماعة من العمال عن الإنتاجية، و يتم تقدير هذه الإنتاجية إنطلاقا من أهداف الإنتاج و المواد أو الخدمات المحددة لهذه الجماعة، و قد قدرت مختلف الإتفاقيات الجماعية منحة المردود الجماعي بنسبة مئوية على أساس الأجر الأساسي و تختلف هذه النسبة من هيئة إلى أخرى، في حين أن المشرع حدد حجم و قيمة هذه المكافآت كحد أقصى ب 40 % بالنسبة للمردودين الفردي و الجماعي معا و ذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، على أن تكون هذه المكافآت مرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود .

أما النوع الثاني من المكافآت و هي المكافآت التي لا علاقة لها بالإنتاجية فهي مقسمة إلى نوعين: منح خاصة ببعض المناسبات و مكافآت عينية.

المنح الخاصة ببعض المناسبات هي عبارة عن مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما منه لبعض أو لكل العمال لاسيما في بعض المناسبات و الأعياد الدينية، أو بمناسبة الدخول المدرسي، أو عندما تلم مصيبة بعامل من العمال أو حدوث وفاة في عائلته، أو ما شابه ذلك من الأفراح و الأقراح، و ما يلاحظ على هذا النوع من المنح و المكافآت أنها عارضة و غير دائمة و لا تمثل حقا ثابتا للعامل مهما تكررت ولا يمكنه المطالبة بها بإعتبارها حقا يحميه القانون، بل هي مجرد عمل تبرعي من صاحب العمل .

أما المكافآت العينية فهي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل، حيث يتيح له بواسطتها الإستفادة من بعض المزايا المادية العينية كتقديم السكن للعامل، أو التكفل بالإيجار أو أن يقدم له وسيلة نقل خاصة، أو اللباس، أو بعض المواد أو الخدمات الأخرى المشابهة، أو المكافآت العينية المختلفة و التي تدفع من طرف صندوق الخدمات الإجتماعية .

أما بالنسبة **للسياسة التي أنتهجها المشرع الجزائري في تحديد مكونات الأجر** فإننا نلاحظ أنه منذ إستقلال الجزائر و حتى صدور القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل إعتمد المشرع تحديد كل ما يتعلق بمكونات الأجر سواء

الثابتة منها أو المتغيرة ، و ذلك بإعتماد مراسيم تنفيذية تحدد كل ما يتعلق بشروط وكيفية تحديد قيمة كل عنصر من عناصر الأجر، إلا أنه بعد صدور القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل و إلغاء القانون رقم 78-12 و بالتالي إلغاء كل المراسيم التي جاءت تطبيقا لهذا القانون، اعتمد المشرع على الأسلوب الإتفاقي في تحديد هذه الأجر وذلك بمنح الإتفاقيات الجماعية للعمل مهمة تنظيم كل ما يتعلق بالأجر، إذ أصبح لهذه الإتفاقيات دور هام و أساسي في وضع نظام الأجور و التعويضات و الحوافز بالشكل الذي يغطى جميع الأسباب و العوامل و المبررات التي تقتضي أي تعويض أو مكافأة رغم قلة إجتهاد و مبادرة أطراف التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسات المستخدمة في هذا المجال، إذ أن هناك إتفاقيات اكتفت فقط بإعادة صياغة نص مواد المراسيم الملغاة أو الإعتماد على مصلحة المؤسسة قبل مصلحة العمال في تحديد قيمة الأجور وهذا ما يؤدي إلى عدم تطبيق مبدأ المساواة في العمل الذي ينتج عنه المساواة في الأجر والذي نصت عليه كل الدساتير الجزائرية و حتى تشريع العمل .

و أكثر من ذلك فقد قام المشرع بتعديل و إتمام مراسيم هي أصلا ملغاة بإلغاء القانون الذي أوجدها، و كمثال على ذلك صدور المرسوم رقم 93-130 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليه في المرسوم رقم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 و المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة ، فهذا المرسوم ملغى فكيف قام المشرع بإتمامه، و حتى بالرجوع إلى القضاء نجد من القضاة من يعتمدون على قوانين ملغاة في إصدار أحكامهم.

و في الختام نرى أن **أهم الملاحظات التي يمكن أن نبديها للمشرع الجزائري** هي:

- التكفل بدراسة الأجر الوطني الأدنى المضمون لأنه يعتبر صمام الأمان بالنسبة للعامل حتى يتسنى لنا من خلالها معرفة المعطيات الصحيحة التي تسمح لنا بإستنباط الحلول وأخذه كمعيار هام يستند عليه نظام الأجور.

-إيقاف تحديد الأجر على أسس غير ثابتة مثل البترول.

–بدلا من الزيادة في الأجور مباشرة من الأفضل أن يتم مراقبة السوق، و هذا حتى يتمكن كل العمال من إستهلاك كل المواد التي يحتاجها و ذلك عن طريق دعم الدولة لأسعار المنتوجات و محاولة تعزيز الإنتاج الوطني و الإستهلاك الوطني.

–تعزيز دور الدولة كسلطة رقابة.

– الابتعاد عن أسلوب القرار الفردي الذي تنتهجه الدولة في تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، و إعطاء دور فعال لنقابات العمال و منظمات المستخدمين و ليس فقط دور إستشاري .

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1) الكتب :

- أحمد صقر عاشور :تنمية المهارات القيادية و السلوكية، دليل المدرب،المنظمة العربية للتنمية الإدارية،القاهرة،1997.
- أحمية سليمان :
  - ✦ التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية – الجزء الثاني ،ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 1998 .
  - ✦ التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.
- بطاهر أمال ، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة – الإسكندرية– ، 2013 .
- بخدة مهدي،التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري،دار الجامعة الجديدة للنشر ،الجزائر، 2013.
- بربر كامل :
  - ✦ إدارة الموارد البشرية– إتجاهات و ممارسات –، دار المنهل اللبناني، لبنان ، 2008 .
  - ✦ إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ،2000 .
- بطاش زهير، دليل تطبيقي حول الأجور، برتي للنشر، الجزائر، 2017 .
- بن عزوز بن صابر :
  - ✦ الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري –مدخل إلى قانون العمل الجزائري ،دار الخلدونية لنشر و التوزيع،الطبعة الأولى 2009.
  - ✦ الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الجامد للنشر و التوزيع،عمان الطبعة الأولى،2011.

- بوظريفة حمو،الساعات البيولوجية: سلسلة أعرف جسدك و أفهم نفسك، الجزائر، شركة دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع،برج الكيفان،الطبعة الأولى،1995.
- بول.أ.ساموبلسون، ترجمة الدكتور مصطفى موفق ،علم الاقتصاد توزيع الدخل و مكافأة عوامل الإنتاج ، ديوان المطبوعات الجامعية،1993 .
- البيومي صلاح ،حوافز الإنتاج في صناعة،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1982 .
- توفيق حسن فرج ،قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مطابع الأمل بيروت 1986.
- جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس : السلوك التنظيمي، نظريات و نماذج و تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة،دار العبد للكمبيوتر و الطباعة، القاهرة،2000 .
- جمال الدين بوقلي حسن،قضايا فلسفية،المؤسسة الوطنية للكتاب،الطبعة 4،الجزء الأول،الجزائر،1986.
- الجيلاني حسان ،التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، 1998 .
- الحسيني نبيل و راغب مدحت مصطفى ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، القاهرة، الشركة العربية للنشر و التوزيع ، 1992 .
- حماد محمد شطا ،النظرية العامة للأجور و المرتبات،دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و النظام الإشتراكي،الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية،1982.
- حمد صالح الرويلي،" اقتصاديات المالية العامة"، ديوان المطبوعات الجزائري ، الجزائر، 1982 .
- حمدي عبد الرحمن و محمد يحي مطر،قانون العمل،الدار الجامعية،مصر 1987.
- ذيب عبد السلام،قانون العمل الجزائري،و التحولات الإقتصادية،دار القصبة،الجزائر 2003.

- راشد أحمد عادل ، مذكرات في إدارة الأفراد ،دار النهضة العربية للنشر ، بيروت 1981.
- رسلان نبيل،الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة و القطاع العام،دار النهضة العربية،مصر 1978.
- رمضان أبو سعود ، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري و اللبناني)، الدار الجامعية لطبع و النشر ، 1983.
- زواتي رشيد،مدخل الخدمة الإجتماعية،منشورات جميلة للطباعة و النشر و التوزيع،طبعة 1 ،الجزائر،2000.
- السلمي علي،إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة، القاهرة،1985.
- سليمان حنفي،السلوك التنظيمي و الأداء، الدار الجامعة،الإسكندرية،1978.
- سليمان علي الدليمي،الرعاية الإجتماعية نظريات و تطبيقات،دار الكتاب الجديد المتحدة،طبعة 2، بيروت،لبنان، 1988.
- سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري،دار الهدى للطباعة،عين مليلة،الجزائر 2010.
- صادق مهدي سعيد،العمل و تشغيل العمال و القوى العاملة،دار المعارف،مصر ،بدون طبعة،1993.
- الصحن محمد فريد و سعيد محمد المصري :إدارة الأعمال ،الدار الجامعية للنشر ،الإسكندرية 1997.
- عادل محمد زايد،إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية،كتاب إلكتروني،الكتب عربية، 2003.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي،الإتجاهات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية،المكتبة العصرية ،المنصورة ، القاهرة ، الطبعة 1، 2012.
- عبد الرحيم الهيتي،إدارة الموارد البشرية،دار و مكتبة الحامد لنشر و التوزيع،عمان،1999.

- عبد الودود يحي ، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964.
- عبد الوهاب علي محمد،الحوافز نظرية متكاملة،مركز الإقتصاد الإسلامي للبحوث و الدراسات و الإستشارات و التدريب،برنامج تهيئة و تنمية العاملين بالمؤسسة المالية الإسلامية،القاهرة،2000 .
- علي عوض حسن،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد،دار الثقافة للطباعة و النشر،مصر،1975 .
- محمد حسين منصور، أستاذ القانون المدني –كلية الحقوق– جامعة اسكندرية – قانون العمل.
- محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1982.
- محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقا لقانون العمل العمالى و قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية و معايير العمل الدولية و العربية –دراسة مقارنة– دار الكتب القانونية مصرن 2008 .
- مهدي حسن زويلف ،إدارة الأفراد،مدخل كمي،دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، الأردن ، الطبعة 3، 1998.
- نوري منير، تسيير الموارد البشرية،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2010.
- همام محمد محمود زهران :
  - ✦ قانون العمل (عقد العمل الفردي)،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية، طبعة 2007 .
  - ✦ قانون العمل،الدار الجامعية الجديدة،الإسكندرية،2003.
- هوانة وليد .عتقي علي : مدخل على الإدارة التربوية ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، الكويت ، 1994 .
- ياغي محمد عبد الفتاح ، تقييم الموظف العام للحوافز في الأجهزة الحكومية الأردنية ، عمان ،دراسة ميدانية ،المنظمة العربية للعلوم الإدارية ،1986 .
- يوسف إلياس :

✦ أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و مذهب إقتصاد السوق ، دار وائل للنشر، 2006.
✦ علاقات العمل الجماعية في الدول العربية،مطابع جامعة الدول العربية 1996.
✦ الحد الأدنى من الأجور، دراسة اقتصادية قانونية ، سلسلة المكتبة العمالية، بغداد، 1980 .

2) مذكرات الماجستير

- بقادير عبد الرحمان ،العمل الليلي و أثاره الفيزيولوجية و الإجتماعية على العامل (دراسة مقارنة بين العزاب و المتزجين)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم،كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية،قسم علم نفس و علوم التربية و الأرطوفونيا،جامعة الجزائر،السنة الجامعية 2005-2006 .
- بلمهدي عبد الوهاب،الحوافز و حاجات العاملين ة أثرها على الرضا في المؤسسة ،دراسة ميدانية في وحدة اللوالب و البراغي و الصنابير،بعين الكبيرة سطيف،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،تخصص تسيير المؤسسات،جامعة فرحات عباس،سطيف،معهد العلوم الإقتصادية،السنة الجامعية 1993-1994.
- بوخالفة غريب ، عنصر الأجر في علاقة العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون ، سنة 1987.
- بورغداد أمال ،الأجر كوسيلة لصمود البنك العمومي في ظل المنافسة حالة:البنك العمومي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، فرع التسيير، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، قسم العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 2009-2010.
- بوشارب لامية، دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2006 ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، فرع

الإقتصاد الكمي، جامعة دالى إبراهيم، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، قسم العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 2009–2010 .

- زناتي نورة،التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،فرع قانون المؤسسات،جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق،السنة الجامعية 2014–2015.
- سراج وهيبة، دراسة قياسية إقتصادية على مدى عدالة الأجور في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية فرع " إقتصاد و تسيير المؤسسة "، جامعة الجزائر كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير،السنة الجامعية 2007–2008.
- سرار عمر،الرضا عن العمل و أثره على الأداء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003 .
- سنه أحمد،حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ،دراسة مقارنة،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة و المالية العامة،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،سنة الجامعية 2004–2005.
- شرفاوي عمر، سياسة الأجور في قطاع التربية و التعليم بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، فرع التخطيط، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، قسم العلوم الإقتصادية، السنة الجامعية 2008–2009 .
- الطيب فرجان ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، الفرع القانون الدولي لحقوق الإنسان ، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية ، كلية الحقوق ، السنة الجامعية 2010–2011.
- عليوان عبد الغني، محددات الأجور في الجزائر دراسة قياسية إقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية فرع " إقتصاد كمي"، جامعة الجزائر كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جوان 2007.

- غازي حسن عودة الحلايبة ، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات الطاع العام في الأردن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط ،2013 .
- فرشان فتيحة،نظام التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و الوقاية منها في القانون الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،فرع قانون المؤسسات،جامعة الجزائر 1،كلية الحقوق،السنة الجامعية 2012-2013.
- منصوري سعاد ، العمل و المبادرة المحلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قسم علم الإجتماع ، كلية العلوم الإجتماعية جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2005/2004.

3) رسائل الدكتوراه

- أحمية سليمان،الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون،كلية الحقوق،جامعة الجزائر 1 ،2008.
- بن خالد جمال،الخدمات الإجتماعية العمالية و الثقافية التنظيمية في ظل التغيير التنظيمي للمؤسسة الجزائرية،دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية للأنسجة TINDAL بالمسيلة،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الإجتماع التنظيم و العمل،كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية،جامعة محمد لمين دباغين،سطيف 2،السنة الجامعية 2015-2016 .
- حشمان مولود ،محددات الأجر في الجزائر دراسة إقتصادية قياسية، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسير، جامعة الجزائر 2000 .
- ريكلي الصديق،إتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه،كلية الحقوق،جامعة قسنطينة1،السنة الجامعية 2013-2014.

- زرارة صالحي الواسعة،المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الإجتماعية ،دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص،كلية الحقوق،جامعة منتوري،قسنطينة،السنة الجامعية 2006–2007 .
- شنوفي نور الدين ،تقبل أداء نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة الاقتصادية ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ،جامعة الجزائر3 ، 2004–2005 .
- عطاء الله تاج،مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري،على ضوء هذه المعايير الدولية و العربية للعمل،دراسة مقارنة،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام،كلية الحقوق،جامعة الجزائر ،السنة الجامعية 2014–2015.

4) المقالات

- أحمية سليمان ،التشاور و التفاوض الثلاثي بين أطراف الإنتاج ، مقال منشور في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية و الإقتصادية ، الجزء 34 رقم 3، سنة 1993، صفحة 456 .
- الخناق سناء عبد الكريم، مظاهر الأداء الإستراتيجي والميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات ،جامعة ورقلة، 8 و 9 مارس 2005 .
- زيرمي نعيمة،الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر والتطور في الجزائر ،مداخلة ملقاة في الملتقى الدولي السابع حول:"الصناعة التأمينات،الواقع العملي و أفاق التطوير–تجارب الدول–"،جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف،كلية العلوم الإقتصادية ،العلوم التجارية و علوم التسيير:يومي 03–04 ديسمبر 2012.

- سكيل رقية،دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة،مقال صادر في المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية،العدد 11 ،جانفي 2014،صفحة من 80-91.
- صلاح الأنصاري ، الحد الأدنى للأجور و الأجر المعيشي ، مقال منشور في الحوار المتمدن، العدد 1979 بتاريخ 2007/7/17، و موقع تحميل المقال هو : http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=102989 الأحد 4 ديسمبر 2016 .
- طه العبيد، الحماية القانونية للأجر في التشريع الإجتماعي المغربي، مقالة منشورة في مجلة الفقه و القانون، تاريخ النشر 01 فبراير 2013، العدد الرابع لشهر فبراير 2013 موقع تحميل المجلة هو: http://taza2005.e-monsite.com/medias/files/majallah-numero4.pdf . السبت 24 ديسمبر 2016 .
- عبد الرحمن الزامل، مداخلة دورة تدريسية في عملية تقييم الوظائف، 2010.
- عبد الله لفناتسة، الحد الأدنى للأجور في المغرب ، مقال منشور في حوار المتمدن ، العدد 1078 تاريخ النشر 14 جانفي 2014، موقع تحميل ا لمقالة هو : http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=29816 الأربعاء 7 ديسمبر 2016.
- مزهودة عبد المالك ،الأداء بين الكفاءة و الفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر، العدد 1 ، نوفمبر، 2001 .
- يحي سعيد،نظام الحوافز و التسيير الفعال،مداخلة مقدمة في الملتقى الدولى الأول حول التسيير الفعال في المؤسسات الإقتصادية،جامعة المسيلة،ماي 2005.
- يحيات مليكة و بوشارب لامية ، دراسة إقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2014، مقالة منشور في مجلة الإقتصاد الجديد، العدد 15- المجلد 02-2016 .

5) الأحكام القضائية

- قرار رقم 36457 صادر بتاريخ 23 ديسمبر 1985 منشور بالمجلة القضائية، عدد 2 سنة 1990 .
- قرار رقم 166006 صادر بتاريخ 14 جويلية 1998، المنشور بالمجلة القضائية لسنة 2000،العدد 1.
- قرار رقم 193781 المؤرخ في 14 أفريل 2000،المنشور بمجلة القضائية العدد 1 لسنة 2001 .
- قرار رقم 208667 صادر بتاريخ 11 جويلية 2000،المنشور بمجلة المحكمة العليا،العدد 1 لسنة 2001 .
- قرار رقم 289675 صادر بتاريخ 12 جانفي 2005،المنشور بمجلة القضائية ،العدد 2 لسنة 2005.
- قرار 459163 الصادر بتاريخ 9 أفريل 2008 ،المنشور بمجلة المحكمة العليا العدد 1 لسنة 2008 .
- قرار 499133 الصادر بتاريخ 1 أفريل 2009 ،المنشور بمجلة المحكمة العليا العدد 2 لسنة 2010 .
- قرار رقم 613194 صادر بتاريخ 7 أفريل 2011،منشور بمجلة المحكمة العليا،العدد 2 لسنة 2011.
- قرار رقم 611528 صادر بتاريخ 2 جوان 2011،منشور بمجلة المحكمة العليا،العدد 2 لسنة 2011 .
- قرار 660020 الصادر بتاريخ 7 جويلية 2011،المنشور بمجلة المحكمة العليا العدد 1 لسنة 2012 .
- قرار رقم 725363 صادر بتاريخ 7 مارس 2013،المنشور بمجلة المحكمة العليا،العدد 2 لسنة 2013 .

6) النصوص القانونية الجزائرية.

✦القوانين .

- قانون 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية المعدل و المتمم،الصادر الجريدة الرسمية العدد 53 لسنة 1963.
- قانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق ل 5 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل صادر في الجريدة الرسمية رقم 32 بتاريخ 8 أوت 1978.
- قانون رقم 81-03 مؤرخ في 16 ربيع الثاني 1401 الموافق ل 21 فيفري 1981،يحدد المدة القانونية للعمل،الصادر في الجريدة الرسمية العدد 8 الصادرة في 24 فيفري 1981
- قانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جويلية 1981 المتعلق بالتمهين ،الصادر الجريدة الرسمية العدد 26 لسنة 1981 المعدل و المتمم بالقوانين 90-34 صادر بالجريدة الرسمية العدد 65 لسنة 1990 و 2000-01،صادر بالجريدة الرسمية العدد 3 لسنة 2000.
- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 ماي 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983.
- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ،جريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1983،المعدل و المتمم بأمر رقم 96-19 مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 6 يوليو 1996،الجريدة الرسمية العدد 42 لسنة 1996.
- قانون رقم 88-01 مؤرخ في 22 جمادي الأولى 1408 الموافق ل 12 جانفي 1988،يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية،صادر الجريدة الرسمية العدد 2 بتاريخ 13 جانفي 1988.
- قانون رقم 88-04 المؤرخ في 8 جمادي الثانية 1408 الموافق ل 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 27 جانفي 1988.

- قانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية 1408 الموافق ل 26 جانفي 1988،المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 27 جانفي 1988.
- قانون 90-03 ، مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فيفري 1990،المتعلق بمفتشية العمل ،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 6 ،المؤرخة في 7 فيفري 1990.
- قانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، عدد 17 ، المؤرخة في 25 أفريل 1990 .
- قانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي، الصادر بالجريدة الرسمية لعدد 23 لسنة 1990 ،
- قانون رقم 07-12 المؤرخ في 21 ذي الحجة 1428 الموافق ل 30 ديسمبر 2007، المتضمن قانون المالية لسنة 2008،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 82،المؤرخة في 31 ديسمبر 2007 .
- قانون 14- 10 المؤرخ في 8 ربيع الأول لعام 1436 الموافق ل 30 ديسمبر 2014 ، يتضمن قانون المالية لسنة 2015 ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 78 بتاريخ 31 ديسمبر 2014 .

✦**الأوامر.**

- الأمر 66-153 المؤرخ في 23 صفر 1386 الموافق ل 8 جوان 1966 يتضمن إتمام قائمة الأعياد الرسمية ،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 52 المؤرخة في 17 جوان 1966.
- الأمر 68-419 المؤرخ في 30 ربيع الأول 1388 المواف ل 26 أوت 1968 يعدل بموجبه المر رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 و المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية،الصادر الجريدة الرسمية العدد 56 المؤرخة في 12 جويلية 1968 .
- الأمر رقم 71-74 مؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق ل 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات.

- الأمر رقم 73-64 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1393 الموافق ل 28 ديسمبر 1973 يتضمن قانون المالية لسنة 1974 و الصادر بالجريدة الرسمية رقم 104 المؤرخة في 1973/12/28.مؤسسات صادر في الجريدة الرسمية رقم 101 بتاريخ 1971/12/13.
- الأمر رقم 74-02 مؤرخ في 22 ذي الحجة 1393 الموافق ل 16 جانفي 1974 يتضمن تأسيس الأجر الوطنى الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية العدد 8 لسنة 1974 .
- الأمر رقم 75-30 مؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أفريل 1975،يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي،الصادر في الجريدة الرسمية العدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 .
- الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975
- الأمر 75-33 ،المؤرخ في 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 أفريل 1975 ،المتضمن صلاحيات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 34، المؤرخة في 29 أفريل 1975 .
- الأمر رقم 76-57 مؤرخ في 7 رجب عام 1396 الموافق ل 5 يوليو 1976 يتضمن نشر الميثاق الوطني، صادر في الجريدة الرسمية رقم 61 بتاريخ 30 جويلية 1976 .
- الأمر رقم 76-101 المؤرخ في 17 ذي الحجة 1396 الموافق ل 9 ديسمبر 1976 و المتضمن قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 102،المؤرخة في 22 ديسمبر 1976 .
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 23 صفر 1427 الموافق ل 9 جويلية 1996،المعدل و المتمم للقانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق

بعلاقات العمل،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 43،المؤرخة في 10 جويلية 1996 .

- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 2 رمضان 1417 الموافق ل 11 جانفي 1997 ،المتعلق بالمدة القانونية للعمل،الصادر في الجريدة الرسمية العدد 3 المؤرخة في 12 جانفي 1997 .
- الأمر رقم 05-02 مؤرخ في 18 محرم عام 1426 الموافق ل 27 فيفري 2005،يعدل و يتمم القانون 84-11 المؤرخ في 9 رمضان 1404 الموافق ل 9 جوان 1984،و المتضمن قانون الأسرة،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 15،المؤرخة في 27 فيفري 2005 .
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر بالجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006
- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 7 شوال عام 1436 الموافق ل 23 جويلية 2015، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، صادر بالجريدة الرسمية عدد 40 لسنة 2015 .

✦**المراسيم .**

- المرسوم التنفيذي رقم 74-255،المؤرخ في 24 ذو الحجة 1394 الموافق ل 28 ديسمبر 1974، المتعلق بتحديد كيفيات تأسيس لجنة حفظ الصحة و الأمن و إختصاصتها و سيرها في المؤسسات ذات التسيير الإشتراكي،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 2، المؤرخة في 7 جانفي 1975 .
- المرسوم رقم 80-48 مؤرخ في 7 ربيع الثاني 1400 الموافق ل 23 فيفري 1980 يتضمن سن التنظيم الإقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية و الفردية للعمال،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 9 ،الصادر بتاريخ 26 فيفري 1980.

- المرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 25 ربيع الأول عام 1401 الموافق ل 31 جانفي 1981،يحدد كيفيات حساب تعويض العمل التناوبي،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 5،المؤرخة في 3 فيفري 1981.
- المرسوم التنفيذي رقم 81-206 مؤرخ في 5 شوال عام 1401 الموافق ل 15 أوت سنة 1981،يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال قيامهم بمهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني،و شروط منحها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 33 ،الصادرة بتاريخ 16 أوت 1981 .
- المرسوم رقم 82-179،مؤرخ في 21 رجب 1402،الموافق ل 15 ماي 1982 يحدد مضمون الخدمات الإجتماعية و كيفية تمويلها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20،المؤرخة في 18 ماي 1982 .
- المرسوم رقم 82-181 مؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 ماي 1982 يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن مصاريف التي ينفقها العمال أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني و شروط منحها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20 ،الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982.
- المرسوم رقم 82-183 مؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 ماي 1982،يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20 ،الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982.
- المرسوم رقم 82-184،المؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 18 ماي 1982،يتعلق بالراحات القانونية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20،المؤرخة ب 18 ماي 1982 .
- المرسوم رقم 82-185 مؤرخ في 21 رجب 1402 الموافق ل 15 ماي 1982 يتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 20،الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982 .
- المرسوم التنفيذي رقم 82-217 مؤرخ في 11 رمضان 1402 الموافق ل 3 جويلية 1982 يتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات

المؤقتة في الخارج ،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 27،الصادرة بتاريخ 6 جويلية 1982 .

- المرسوم رقم 84-165 مؤرخ في 23 رمضان 1401 الموافق ل 23 جوان 1984 يمدد أحكام المادة 22 من المرسوم رقم 82-185 المؤرخ في 15 ماي 1982،و المتعلق بمساهمة العمال في نتائج المؤسسات الإشتراكية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28،الصادرة بتاريخ 10 جويلية 1984 .
- المرسوم رقم 85- 34 مؤرخ في 19 جمادي الأول عام 1405 الموافق لفبراير 1985 يحدد إشتراكات الضمان الإجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم إجتماعيا المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية ، عدد 9 المؤرخة بتاريخ 24 فبراير 1985.
- المرسوم رقم 88-221 مؤرخ في 22 ربيع الأول 1409 الموافق ل 2 نوفمبر 1988،يتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجور بالإنتاج،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 46،المؤرخة في 9 نوفمبر 1988 .
- المرسوم 90-290 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1411 الموافق ل 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ،الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 3 أكتوبر 1990.
- المرسوم التشريعي 94-03 مؤرخ في 30 شوال عام 1414 الموافق ل 11 أفريل 1994 يتمم القانون رقم 90 -11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل صادر في جريدة عدد 20 بتاريخ 13 أفريل 1994.
- المرسوم التنفيذي رقم 94-186،المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق ل 6 جوان 1994،الذي يتمم المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 الذي يحدد محتوى الخدمات الإجتماعية و كيفية تمويلها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 44،المؤرخة في 7 جوان 1994 .
- المرسوم رقم 96-74،المؤرخ في 14 رمضان 1416 الموافق ل 3 فيفري 1996،يتمم المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15 ماي 1982 الذي يحدد

محتوى الخدمات الإجتماعية و كيفية تمويلها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 9،المؤرخة في 4 فيفري 1996 .

- المرسوم التنفيذي رقم 97-153 المؤرخ في 3 محرم 1418 الموافق ل 10 ماي 1997،الذي يتضمن رفع الأجور الأساسية المدفوعة للموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في 11 ماي 1997
- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ 4 شوال 1423 في الموافق ل 7 ديسمبر 2002، المتضمن شروط تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 82، المؤرخة في 8 ديسمبر 2002.
- المرسوم التنفيذي رقم 02-466 مؤرخ في 20 شوال عام 1423 الموافق ل 24 ديسمبر 2002،يعدل و يتمم المرسوم رقم 82-217 المؤرخ في 11 رمضان عام 1402 الموافق ل 3 جويلية 1982 و المتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج،المعدل و المتمم،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 87،الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2002 .
- المرسوم التنفيذي رقم 03-265 مؤرخ في 1 جمادى الثانية عام 1424 الموافق ل 31 جويلية 2003،يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 91-500 مؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يحدد مبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها الأعوان خلال قيام بمهمات مطلوبة منهم عبر التراب الوطني و شروط منحها،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 47،الصادرة بتاريخ في 6 أوت 2003 .
- المرسوم التنفيذي رقم 04-28 المؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1424 الموافق ل 14 فيفري 2004،يعدل المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 21 ذي القعدة عام 1384 الموافق ل 23 مارس سنة 1965 و المتعلق بالتعويضات ذات الصيغة العائلية،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 10 المؤرخة في 15 فيفري 2004 .

- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 جانفي سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4 ،المؤرخة في 9 جانفي 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 29 ذو القعدة 1425 الموافق ل 8 جانفي 2005، المتعلق بتدابير الوقاية الصحية و الأمن المطبقة في هذا القطاع،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 4،المؤرخة في 9 جانفي 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 07-292،مؤرخ في 14 رمضان 1428،الموافق ل 26 سبتمبر 2007،يعدل المرسوم رقم 65-75 المؤرخ في 21 ذو القعدة 1384 الموافق ل 23 مارس 1965 و المتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية،الصدر بالجريدة الرسمية العدد 62 ،المؤرخة في 3 أكتوبر 2007 .
- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007،المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم،الصادر بالجريدة الرسمية العدد 61،الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-125 مؤرخ في 9 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 15 أفريل 2008:يتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي،صادر في الجريدة الرسمية رقم 22 بتاريخ 30 أفريل 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 15-59 مؤرخ في 18 ربيع الثاني 1436 الموافق ل 8 فيفري 2015، يحدد العناصر المكونة للأجر الوطنى الأدنى المضمون، صادر في جريدة عدد 8 بتاريخ 15 فيفري 2015.

✦القرارت

- قرار مؤرخ في 15 أفريل 1951، متعلق بتطبيق الحد الأدنى للأجر المهني المضمون للعمال الزراعيين، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 31 ليوم الثلاثاء 17 أفريل 1951، صفحة 1951.

- قرار مؤرخ في 4 مارس 1954 ، يتضمن تثمين الأجور الدنيا الزراعية، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 19 ليوم 5 مارس 1954،صفحة 207.
- قرار مؤرخ في 4 ماي 1954، يتضمن تثمين الأجور الدنيا الزراعية، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 19 ليوم 5 مارس 1954 ، صفحة 206.
- قرار مؤرخ في 2 أكتوبر 1957 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 82 ليوم 4 أكتوبر 1957 ، صفحة 2125 .
- قرار مؤرخ في 27 نوفمبر 1957 يحدد محتوى مؤشر أسعار التجزئة المخصصة لتقييس الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، الجريدة الرسمية رقم 98 ليوم الجمعة 29 نوفمبر 1957 ، صفحة 2556.
- قرار مؤرخ في 24 يناير 1958 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، الجريدة الرسمية للجزائر رقم 8 ليوم 28 جانفي 1958 ،صفحة 213.
- قرار مؤرخ في 30 أوت 1958 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، مجموعة الإجراءات الإدارية ل 2 ديسمبر 1958، صفحة 181.
- قرار مؤرخ في 28 ديسمبر 1959 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجر المهني المضمون، مجموعة الإجراءات الإدارية ل 29 ديسمبر 1959، صفحة 2926.
- قرار مؤرخ في 22 فبراير 1961 يتعلق برفع الحد الأدنى للأجور المهني المضمون، مجموعة الإجراءات الإدارية ل 24 فيفري 1961، صفحة 613 .
- قرار مؤرخ في 8 جوان 1963، يتعلق بتوحيد الحد الأدنى للأجر الزارعي المضمون للمناطق الثلاثة على المنطقة الأولى صادر في جريدة الرسمية رقم 51 بتاريخ 23 جوان 1964.
- قرار مؤرخ في 1 محرم 1387 الموافق ل 11 أفريل 1967 يحدد بموجبه جدول المعدلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم المتعلق بحوادث العمل،الصادر في الجريدة الرسمية العدد 38 لسنة 1967 .

- قرار مؤرخ في 15 محرم 1408 الموافق ل 9 سبتمبر 1987 يتضمن إنشاء وحدة بحث في ميادين التنظيم و الظروف العامة للعمل و الأجور و التشغيل لدى المعهد الوطني للعمل صادر في ج ر رقم 52 بتاريخ 23 ديسمبر 1987.

المراجع باللغة الفرنسية

1) الكتب :

- Anthony A.Atkinson, John H et autres: Bâtir les nouveaux indicateurs de la performance globale, Harvard L'expansian Management review, December, 1997.
- BIT. Salaires minima, méthodes de fixation application et contrôle .Rapport III (partie 4B) de conférence internationale du travail (79 session),Genève, 1992 .
- Carpentier James et Cazamian Pierre, le travail de nuit, BIT, Genève,1989.
- Dominique Thiery et Perrien Christian, A la recherche du temps convenu aménagement du temps de travail et performance socioéconomique, Ed d'organisation, Paris, 1998.
- EL-KANEZ ALI : Monographie d'une Expérience Industrielle en Algérie , le complexe Sidérurgique d'el hadjar, Paris,1983.
- François Eyraud et Catherine Saget ,l'essentiel sur les salaires minimum dans le monde , Paris, la documentation française, 2005 .

- Georeg Terry , Stephen G. Frankli : Les principes du management, Edition Economica, 8eme édition, Paris,1982,.
- Gerald Starr, la fixation des salaire minima, Genève, BIT, 1982.
- INSEE-LAISONS SOCAILES- DRAES , politique de rémunration, n°8 , Paris , 1997 .
- J. Carpentier et Call Cazamin, le travail de nuit, Bureau international de travail,1er édition ,Genève, Suisse,1977.
- Jean- Hène Edighoffer : Précis de gestion d'entreprise, Edition Nathan, Paris, 2001.
- jean Marchal , les facteurs qui détermine les taux des salaires dans le monde moderne , Revue Economique 1950.
- Jean, Paul , Antona ,Droit du travail , Dalloz,1999.
- Marcel Lideau et jean pecoup , Droit du travail social et fical , Paris , 1973,
- Mohed Altrad : Ecouter, Harmoniser, Diriger, Un certain art du Management, Edition office des publications Universitaires, Ben Aknoun, Alger 1994.
- Montrnai– Les Salaires – l'inflation, et les changes Paris .
- Murray M.Dalziel, Annick Bernard : Des compétences et des hommes (Le Management des Ressources Humaines en Europe), Les éditions d'Organisation; Paris,1999.
- Rivrero et J .Savatier , Droit du travail , 6 édition , Paris 1975 .

- Tania Saba, Simon Dolan, Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, La gestion des ressources humaines - Tendances, enjeux et pratiques actuelles, 4e édition, Pearson éducation.

2) الرسائل الدكتوراة

- Hassiba Cherifi , le salaire minimum en Algérie , thèse de Doctorat en Sciences Economiques , Faculté des sciences économiques , des sciences de gestion et des sciences commerciales , Université d'Alger 3 , année universitaire 2013-2014 .

3) المقالات

- Jean-Emmanuel RAY,les accords sur le temps de travail, Revue de droit social N° 1,janvier 1988.
- Lellou A , régulation et politique salariale en Algérie (1963-1970) , cahier du cread ,Alger, 2eme trimestre 1989.

الفهرس

العنوان :

الصفحة